

**KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PT. ASURANSI
JASA INDONESIA SYARIAH SEMARANG (ANALISIS
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM)**

SKRIPSI

Disusun untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata S.1
dalam Ilmu Ekonomi Islam



oleh :

Dewi Ratna Ningrum
1505026030

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2019

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PERSETUJUAN PEMBIMBING

4 (empat) bendel
Persetujuan Naskah Skripsi
An. Sdr. Dewi Ratna Ningrum

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing menyatakan bahwa naskah skripsi saudara :

Nama : Dewi Ratna Ningrum
NIM : 1505026030
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Kesejahteraan Karyawan pada PT. Asuransi Jasa
Indonesia Syariah Semarang (Analisis dalam
Perspektif Ekonomi Islam)

Dengan ini kami setuju dan mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 17 Desember 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. A. Turmudi, SH., M.Ag

Nurudin, SE., MM

NIP. 19690708 2000501 1 004

NIP. 19900523 201503 1 00

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp./Fax: (024) 7668454 Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : Dewi Ratna Ningrum
NIM : 1505026030
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia
Syariah Semarang (Analisis dalam Perspektif Ekonomi Islam)

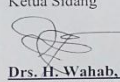
Telah di munaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup pada tanggal 26 Desember 2019

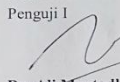
Dan dapat diterima sebagai pelengkap ujian akhir, guna memperoleh gelar sarjana (Strata Satu/S1) dalam Ekonomi Islam.

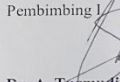
Semarang, 26 Desember 2019

Dewan Penguji

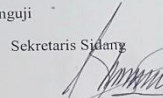
Ketua Sidang

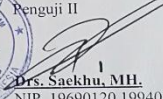

Drs. H. Wahab, M.M.
NIP. 19690908 200003 1 001
Penguji I

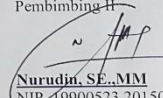

Dr. Ali Murtadho, M.Ag.
NIP. 19710830 199803 1 003
Pembimbing I


Dr. A. Turmudi, SH., M.Ag.
NIP. 19690708 2000501 1 004

Sekretaris Sidang


Dr. A. Turmudi, SH., M.Ag.
NIP. 19690708 2000501 1 004
Penguji II


Drs. Saekhu, MH.
NIP. 19690120 199403 2 004
Pembimbing II


Nurudin, SE., MM.
NIP. 19900523 201503 1 004



MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً. وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ
اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

Artinya : “Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami berikan balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan”. (QS. an-Nahl : 97)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa pula Shalawat serta salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan terselesaikannya skripsi ini maka penulis mempersembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya Bapakku Samino dan Ibuku Warsitoh yang telah memberikan semangat, perhatian, cinta dan kasih sayang tulusnya, selalu mengajarkan tentang ketulusan dan kesabaran kepada putri satu-satunya ini. Kedua orang tua yang tidak pernah lelah membimbing dan mendukung saya dengan tenaga, materi dan doa dalam setiap langkah saya meraih cita. Kedua orang tua yang ingin selalu melihat saya bahagia.
2. Keluarga besar saya, semua pakde dan budhe dan saudara sepupu-sepupu saya baik dari bapak dan ibu yang telah memberikan semangat, perhatian dan motivasinya tiada henti, dukungan moril maupun materil untuk selalu mengingatkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Teman-teman baik saya; Alfiyati, Nur Ishobatul Ilma, Yasmina Nurul Fitria, Fiki Fatmatul Ulfa, Amimah Ulul Mualifah dan Millatun Nadzifah. Terima kasih teman-teman yang selalu berada di lingkaranku meski sudah gak bisa bareng tiap hari ; Hana Farhani, Asih Novianti, Ukhwatunnisa dan Ilma Husnu Alfiah Semoga sukses selalu kedepannya.
4. Teman-teman seangkatan dan seperjuangan terutama Ekonomi Islam A 15 yang tidak dapat penulis tulis satu persatu, terima kasih kebersamaan dan keseruan kalian. Dimanapun dan kapanpun jangan pernah lupa dan putus tali persaudaraan kita

5. TIM KKN Posko 8 kelurahan Kalibanteng Kulon, Semarang Barat yang kesemuanya begitu baik selama masa KKN. Semua kenangan kita disana merupakan pengalaman yang berkesan dan tak terlupakan.
6. Kedua organisasi yang telah membentuk pribadi dan kemampuan saya, Komunitas Bisnis UIN Walisongo dan Ikatan Alumni MAN Babakan Cowaringin Cirebon. Semoga keduanya semakin maju dan terus melahirkan pribadi-pribadi baru yang hebat dan profesional.

DEKLARASI

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 17 Desember 2019

Deklarator,



Dewi Ratna Ningrum
1505026030

TRANSLITERASI

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin disini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf lain beserta perangkatnya. Pedoman transliterasi dalam skripsi ini meliputi:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Za	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik

			di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal dan vokal rangkap,

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat. Transliterasinya sebagai berikut:

كتب dibaca kataba

فعل dibaca fa‘ala

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasi lainnya berupa gabungan huruf, yaitu:

يذهب dibaca yazhabu

سعل dibaca su‘ila

كيف dibaca kaifa

هول dibaca haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, contoh:

قال dibaca qāla

قيل dibaca qīla

يقول dibaca yaqūlu

4. Ta Marbuṭah

Transliterasinya menggunakan:

- a. Ta marbuṭah hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dhammah, transliterasinya adalah *t*.

Contoh:

روضة الأطفال dibaca rauḍatul aṭfāl

- b. Ta marbuṭah mati, transliterasinya adalah *h*.

Contoh:

روضة الأطفال dibaca rauḍah al- aṭfāl

- c. Ta marbuṭah yang diikuti kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu di transliterasikan dengan *h*.

Contoh:

المدينة المنورة dibaca al-Madīnah al-Munawwarah atau
al-Madīnatul Munawwarah

5. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda

tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

ربنا dibaca rabbanā

نزل dibaca nazzala

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال namun dalam transliterasi ini kata sandang dibedakan atas kata sandang yang diikuti huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah, yaitu kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الرجل dibaca ar-rajulu

- b. Kata sandang diikuti huruf qamariah, yaitu kata sandang yang ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuaipula dengan bunyinya.

Contoh:

القلم dibaca al-qalamu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah di transliterasikan dengan apostrof, namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak di lambangkan karena dalam tulisan arab berupa alif.

Contoh:

تأخذون dibaca ta'khuẓūna

النوء dibaca an-nau'

شيء dibaca syai'un

ان dibaca inna

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *harf*, ditulis terpisah, hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazimnya dirangkaikan dengan kata lain. karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وان الله هو خير الرازيقين dibaca innallāha lahuwa khairarrāziqīn

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku di EYD,

diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

ومحمدالآرسول dibaca Wa mā Muhammadun illā rasūl

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu, peresmian pedoman transliterasi Arab Latin (Versi Internasional) ini perlu di sertai dengan pedoman tajwid.

ABSTRAK

Karyawan sebagai salah satu aset perusahaan yang penting. Karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai keberhasilan. Semakin tinggi kinerja yang diberikan karyawan, maka semakin tinggi pula kompensasi yang didapat. Sehingga terciptanya kesejahteraan dalam hidupnya. PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah merupakan perusahaan asuransi syariah yang dapat membantu meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Namun, jumlah kompensasi yang diinginkan para karyawan sering kali bertentangan dengan kehendak perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum keseluruhan sesuai dengan UMR karena kompensasi yang diberikan akan disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan jabatannya.

Tujuan penelitian ini memfokuskan pada penerapan program kesejahteraan karyawan yang dilakukan oleh karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang ditinjau dari perspektif Ekonomi Islam

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu penelitian lapangan (*field research*), penelitian ini memiliki dua sumber data yaitu sumber data primer dan sekunder. Teknik dalam pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Setelah semua data terkumpul, data dianalisis menggunakan metode deskriptif-analitis.

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan: 1.) Penerapan program kesejahteraan karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang meliputi pemberian uang makan, uang transportasi, pemberian Tunjangan Hari Raya (THR), pemberian tunjangan pensiun, jaminan kesehatan, penyediaan fasilitas ibadah, kebijakan cuti, dan *reward*/penghargaan. 2.) Kesejahteraan karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang jika ditinjau dari ekonomi islam, dapat dikatakan sudah tercapai tingkat kesejahteraannya yang telah melengkapi lima indikator kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam dapat dilihat dalam beberapa hal diantaranya agama, jiwa, akal, keturunan dan harta.

Kata Kunci : Kesejahteraan, Karyawan, Ekonomi Islam

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji hanya bagi Allah yang menguasai seluruh alam, tidak ada daya upaya maupun kekuatan kecuali hanya dari-Nya. Sholawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita Baginda Rasul Muhammad SAW serta kepada para keluarganya yang suci, sahabat-sahabat serta para pengikutnya yang sholih.

Skripsi ini disusun dalam rangka untuk melengkapi salah satu syarat guna menyelesaikan program studi Strata 1 Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan masih banyak terdapat kesalahan-kesalahan, untuk itu segala kritik maupun saran yang sifatnya membangun sangat penulis perlukan demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Pelaksanaan dan penulisan skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Melalui kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang beserta para Wakil Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

beserta para Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

3. H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag, selaku Ketua Jurusan dan Nurudin, SE.,MM selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. H. Ahmad Furqon, Lc. MA. selaku Wali Dosen yang telah bersedia memberikan arahan dan semangat pada setiap semesternya untuk dapat melaksanakan perkuliahan dengan baik.
5. Dr. A Turmudi, SH.,M.Ag selaku Dosen Pembimbing I, dan Nurudin, S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan memberi petunjuk dengan sabar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang sangat berguna serta akhlak yang tidak ternilai harganya.
7. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo dan perpustakaan institut yang telah direpotkan selama pembuatan skripsi ini.
8. Dan Semua pihak yang belum tercantum dan tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, saran serta bantuan baik secara moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga amal kebaikan semua

pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingannya dalam penyusunan skripsi ini akan mendapat pahala dari Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Semarang, 17 Desember 2019

Dewi Ratna Ningrum
1505026030

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN	ii
MOTTO	ii
PERSEMBAHAN.....	iv
DEKLARASI	vi
TRANSLITERASI	vii
ABSTRAK	xiii
KATA PENGANTAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
<u>A.</u> Latar Belakang.....	1
<u>B.</u> Rumusan Masalah	8
<u>C.</u> Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
<u>D.</u> Tinjauan Pustaka	9
<u>E.</u> Metode Penelitian	12
<u>F.</u> Sistematika Penulisan.....	22
 BAB II LANDASAN TEORI.....	 17
<u>A.</u> Karyawan	17
1. Definisi Karyawan	17
2. Peran dan Fungsi Karyawan.....	18
3. Hak dan Kewajiban Karyawan.....	19
4. Jenis-jenis Karyawan.....	31
<u>B.</u> Kesejahteraan	32
1. Definisi Kesejahteraan	32

2. Kesejahteraan pada Masa Rasulullah SAW. dan Sahabat.....	35
3. Kesejahteraan dalam Ekonomi Islam	36
<u>C.</u> Program Kesejahteraan Karyawan	43
1. Definisi Program Kesejahteraan Karyawan	43
2. Tujuan dan Manfaat Program Kesejahteraan Karyawan	46
3. Prinsip-prinsip Program Kesejahteraan Karyawan	49
4. Jenis-jenis Program Kesejahteraan Karyawan	49
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Program Kesejahteraan Karyawan	51
<u>D.</u> Kompensasi Karyawan.....	52
1. Definisi Kompensasi.....	52
2. Asas-asas Kompensasi	52
3. Fungsi dan Tujuan Kompensasi.....	54
4. Jenis-Jenis Kompensasi	56
5. Sistem dan Kebijakan Kompensasi	60
6. Kompensasi dalam Islam	62

BAB III GAMBARAN UMUM

<u>A.</u> Gambaran Umum PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah	55
1. Sejarah PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah	55
2. Lokasi Penelitian	56
3. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan.....	56
4. Deskripsi Jabatan dan Uraian Tugas	58

5. Visi, Misi dan Budaya PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah	70
<u>B.</u> Macam-macam Produk Asuransi.....	73
1. Produk Ritel	73
2. Korporasi.....	78
<u>C.</u> Keadaan Karyawan dan Kesejahteraannya	82
BAB IV PEMBAHASAN	75
<u>A.</u> Analisis Penerapan Program Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang	75
<u>B.</u> Analisis kesejahteraan karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang ditinjau dari Ekonomi Islam	83
BAB V PENUTUP	88
<u>A.</u> Kesimpulan	88
<u>B.</u> Saran.....	89
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan diperlukan adanya visi, misi dan tujuan yang terarah guna memperlancar kesuksesan dan keberhasilan perusahaan yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Kesiapan perusahaan dalam meminimalisirkan suatu hambatan dan kendala yang terjadi pada suatu perusahaan baik secara internal maupun eksternal dilihat dari tingkat kualitas dan kuantitas pada sumber daya perusahaan.

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Dengan mempersiapkan dan memaksimalkan sumber daya yang kompeten mampu menunjang kemajuan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Persaingan perusahaan yang semakin kian tajam, aset ekonomi yang bersifat fisik seperti bahan baku, sumber daya alam, mesin dan lainnya bukan lagi aset yang spesifik. Namun ekonomi pun membutuhkan mental intelektual seperti kredibilitas, relasi dan pengetahuan teknologi yang canggih guna menembus pasar para nasabah. Sehingga dibutuhkannya sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya.

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*human resources*”, sebagian orang menyatakannya dengan personal (personalia, kepegawaian dan lain sebagainya. Menurut Wether dan Davis (1996), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”¹.

Sedangkan menurut Henry Simamora, menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan individu anggota organisasi maupun kelompok karyawan². Adanya pendayagunaan sumber daya manusia akan lebih memudahkan dalam menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individu agar potensi masing-masing individu dapat digali dan dikembangkan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mampu meningkatkan kontribusi produktif pada individu dalam suatu organisasi dengan bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial terhadap apa yang telah menjadi tugasnya. Koordinasi dan komunikasi antar karyawan pun sangat diperlukan guna untuk meminimalisir kesalahpahaman atas tanggungjawab tugas.

Kemampuan dan keterampilan pegawai pun akan setara dengan persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi. Banyak target yang harus dicapai, namun dengan

¹ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2017) hlm. 4

² Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish, 2018, hlm. 6

tenggang waktu yang sangat singkat. Sehingga tak jarang hal tersebut menimbulkan adanya tekanan tersendiri bagi pegawai. Tekanan yang berlangsung terus menerus akan menimbulkan stress.

Kondisi yang tidak stabil akan menurunkan tingkat konsentrasi karyawan pada tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Penurunan kinerja karyawan pun akan mempengaruhi kondisi tingkat produktivitas perusahaan yang akan mengalami penurunan secara perlahan. Sehingga akan berdampak pada perekonomian suatu perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Publikasi BPS menyatakan, idealnya seorang pekerja dapat bekerja yaitu minimal 35 jam dalam seminggu. Peraturan ini juga telah ditetapkan Undang-undang Perburuhan dan disepakati bersama. Provinsi Jawa Tengah memiliki jam kerja yang tinggi, dimana jumlah jam kerjanya yang lebih dari 35 jam dalam seminggunya lebih banyak dua kali lipat dari pada jumlah jam kerja yang kurang dari 35 jam, dihitung dari yang bekerja pada instansi maupun berdiri sendiri³

Selain itu, kompensasi pun menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan. Kompensasi pun telah diatur didalam UUD RI, sebagaimana dalam UU no. 13

³ Astriana Widyastuti, *Economics Development Analysis Journal: Analisis Hubungan Antara Produktivitas Pekerja dan Tingkat Pendidikan Pekerja Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Jawa Tengah*, Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2012, hlm. 2

tahun 2003 dijelaskan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan

Undang-undang ketenagakerjaan no. 13 tahun 2003 pada bab X perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan pasal 88 ayat 1 berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Kemudian pasal 91 yang berbunyi “pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”⁴.

Didalam hadis pun dijelaskan yang berbunyi “*Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering*”. (HR. Ibnu Majah). Hadis ini menjelaskan bersegeralah menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan tersebut, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji pada setiap bulannya.

Kompensasi harus diperhatikan sebagai bentuk imbalan dan penghargaan yang layak, baik berupa *financial* dan *non*

⁴ Undang-Undang Ketenagakerjaan RI No. 13 Tahun 2003

financial. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan secara individu. Kompensasi diberikan ada yang bersifat tetap dan tidak tetap. Karyawan mendapat gaji pada tiap bulannya dan kompensasi yang tidak tetap berarti kompensasi atau bonus atas apresiasi target nasabah yang telah dicapainya pada setiap periode. Namun, jika target nasabah tidak mampu dapatkan, maka karyawan diwajibkan untuk membayar denda atau kompensasi karyawan akan dipotong sebagai kelalaian tanggung jawab yang telah diberikan.

Pemberian kompensasi harus ditetapkan secara adil serta harus memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Adapun kelayakan dalam pemberian kompensasi dengan menggunakan beberapa pertimbangan, diantaranya: (1) Asas keadilan, (2) Asas kelayakan dan kewajaran⁵. Maka semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat. Hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Sehingga tidak jarang perusahaan selalu mengkaitkannya pada kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang telah dilakukan oleh karyawan. Pemberian kompensasi yang berjalan dengan lancar yang sesuai perencanaan, maka diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

⁵ Moeherjono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014, hlm. 252

Ukuran besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan pun dipengaruhi pada beberapa faktor, diantaranya⁶ : 1) penawaran dan permintaan karyawan yang mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. 2) organisasi serikat pekerja dipengaruhi oleh lemah dan kuatnya organisasi tersebut dalam melakukan tawar-menawar kompensasi. 3) kemampuan untuk membayar, yaitu kemampuan perusahaan untuk membayar kompensasi yang diinginkan karyawan. 4) produktivitas, semakin tinggi produktivitas karyawan, maka tinggi pula kompensasi yang akan diterimanya. 5) biaya hidup, lingkungan tempat tinggal mempengaruhi biaya hidup sehingga kompensasi yang diminta pun berpengaruh. 6) kebijakan pemerintah dengan mengeluarkan peraturan pemerintah dalam menetapkan upah minimum. Hal tersebut karyawan harapkan dengan menyesuaikan perkembangan zaman dengan berbagai tuntutan kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

Adapun faktor-faktor diatas pun telah dipertimbangkan diberbagai perusahaan demi memperhatikan kelayakan dan kewajaran dalam memberikan kompensasi kepada karyawan. Sistem pemberian kompensasi dalam perusahaan antara lain⁷ : 1) sistem upah dalam jangka waktu, sistem ini dapat diaplikasikan

⁶ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia : Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia 2008, hlm. 73

⁷ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Pemburhan*, Jakarta: Rajawali Press, 2014, hlm. 91

dalam sistem upah harian, minggu, maupun bulanan. 2) sistem upah potongan, sistem ini dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu. 3) sistem upah borongan, sistem ini cara pengupahan yang penetapan besar jasa yang didasarkan atas jumlah pekerjaan dan lama pekerjaannya⁸. Jadi sebuah perusahaan pun tetap mempertimbangkan kompensasi sesuai beban kerja yang diterima oleh karyawan.

Bagi karyawan pemberian kompensasi pun menjadi tolak ukur kesejahteraan karyawan tersendiri, sebab karyawan menggunakan kompensasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Kesejahteraan terkadang dapat diartikan sebagai perasaan hidup yang setingkat lebih tinggi dari kebahagiaan. Orang yang merasa bahagia hidupnya apabila mereka merasa berkecukupan, tidak memiliki kekurangan suatu apapun, jiwanya merasa tentram dan damai, dapat merasakan keadilan dalam hidupnya, terlepas dari kemiskinan yang menjeratnya dan terbebas akan marabahaya yang mengincarnya.

Kesejahteraan dalam islam pun telah diatur yaitu kesejahteraan harus didapatkan bagi semua orang. Ketenangan dan ketentraman dalam hidup berasal dari lahir maupun batin seseorang. Kondisi apapun seseorang harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip islam dengan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

⁸ Veithzal Rivai Zaina dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi 3, Jakarta: Rajawali Pers, 2015, hlm. 554

Sejalan dengan kondisi tersebut, maka PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang sebagai salah satu perusahaan lembaga jasa keuangan asuransi syariah di Semarang dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor sumber daya manusia. Permasalahan yang dialami oleh karyawan diantaranya penurunan semangat kerja, penurunan kinerja karyawan, kompensasi yang tidak sebanding dan penurunan tingkat kesejahteraan karyawan yang terjadi.

Dengan adanya permasalahan di atas, peneliti bermaksud untuk meneliti dan mengangkat permasalahan mengenai sejauh mana kesejahteraan karyawan jika ditinjau dari perspektif ekonomi islam pada khususnya, dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“Kesejahteraan Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang (Analisis dalam Perspektif Ekonomi Islam)”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan program kesejahteraan karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang ?
2. Bagaimana kesejahteraan karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang ditinjau dari Ekonomi Islam ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk mengetahui penerapan program kesejahteraan karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang
- b. Untuk mengetahui kesejahteraan karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang ditinjau dari Ekonomi Islam

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

- a. Menambah religiusitas ilmu pengetahuan dan informasi dalam ilmu ekonomi islam
- b. Menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di beberapa perusahaan, khususnya di PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang
- c. Sebagai pelengkap dan pembanding dari penelitian-penelitian terdahulu yang hampir serupa
- d. Sebagai rujukan dalam menganalisis permasalahan sumber daya manusia di perusahaan-perusahaan Indonesia
- e. Bagi penulis, sebagai bahan pembelajaran dan menambah wawasan ilmiah dalam disiplin ilmu serta menambah wawasan di dunia kerja

D. Tinjauan Pustaka

Dalam penulisan ini, penulis berusaha mengidentifikasi penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait dengan masalah

yang akan penulis teliti, dengan harapan dapat menjadi acuan, perbandingan maupun penyempurnaan dari penelitian terdahulu. Beberapa literatur yang penulis dapatkan beberapa ada kaitannya dengan penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jurnal ekonomi syariah teori dan terapan yang ditulis oleh Ziauddin Sardar yang berjudul “KESEJAHTERAAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM PADA KARYAWAN BANK SYARIAH” yang berisikan mengenai kesejahteraan dalam hukum islam bagi karyawan terhadap tempat kerja, yakni pegawai Bank konvensional yang beralih ke bank syariah yang tidak berpotensi mengandung riba pada kompensasi atau upah karyawan yang didapatnya. Jurnal ini dibuat oleh mahasiswa Departemen Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Airlangga pada Tahun 2016.
2. Jurnal yang ditulis oleh Wenny Agusriana yang berjudul “ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN PT TUNGAL PERKASA PLANTATIONS DI KABUPATEN INDRA HULU” yang berisikan mengenai tingkat kesejahteraan karyawan yang dilihat dari 7 indikator, diantaranya : pendidikan, konsumsi, kebutuhan listrik, komunikasi, rekreasi, asuransi dan pendapatan yang diterima karyawan yang dipergunakan untuk konsumsi dan tabungan. Berdasarkan penelitian, variabel pendidikan dan pendapatan berpengaruh positif pada kesejahteraan karyawan. Oleh

karena itu semakin tinggi pendidikan karyawan, akan semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Jurnal ini dibuat oleh Mahasiswi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau.

3. Jurnal Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah yang ditulis oleh Khifni Nasif yang berjudul “ANALISIS KESEJAHTERAAN KARYAWAN *OUTSOURCHING* DALAM PERSPEKTIF KARYAWAN PT. SPIRIT KRIDA INDONESIA” yang berisikan mengenai kinerja dan motivasi karyawan outsourcing terhadap kesejahteraan yang berkonsep pada *maqashid syariah* yang terdiri dari *al-dharuriyat*, *al-hajiyat* dan *al-tahsiniyyat*. Jurnal ini dibuat oleh mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus pada tahun 2016

4. Jurnal Justitia Islamica: Jurnal Ekonomi Syariah yang ditulis oleh Agung Eko Purwana yang berjudul “KESEJAHTERAAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM” yang menjelaskan tentang konsep kesejahteraan yang dipadukan dengan prinsip-prinsip ajaran islam yang disertai terapannya dalam ekonomi islam. Serta dilengkapi dengan keteladanan Rasulullah, *Ijtihad* dan Para Ulama. Jurnal ini ditulis oleh mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Ponorogo pada tahun 2014

5. Jurnal yang ditulis oleh Marina Ramadhany yang berjudul “PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN

KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN” yang berstudi kasus pada karyawan tetap kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik. Jurnal ini berisikan tentang menganalisis program kesejahteraan karyawan dari perusahaan yang akan mempengaruhi moral dan kinerja pekerjaan. Hasil menunjukkan bahwa program kesejahteraan karyawan yaitu secara ekonomi bersignifikan positif, yang berpengaruh yakni pada fasilitatif karyawan yang akan berdampak pada moral dan kinerja karyawan. Jurnal ini dibuat oleh beberapa mahasiswa fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

6. Jurnal Ilmiah yang ditulis oleh Dita Antania Anjani yang berjudul “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN OUTSOURCHING PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II UNIT KEBUN SAWIT SEBERANG” yang menjelaskan tentang kesejahteraan karyawan *outsourcing* yang tidak berpengaruh pada jumlah tanggungan keluarga, penghasilan, umur, tabungan, hutang keluarga, dan jarak lokasi tempat tinggal ke pusat layanan terdekat. Serta mengetahui status kemiskinan karyawan *outsourcing*. Jurnal ini dibuat oleh beberapa mahasiswa program studi agribisnis fakultas pertanian Universitas Sumatera Utara.

E. Metode Penelitian

Metodologi adalah ilmu tentang kerangka kerja untuk melaksanakan penelitian yang bersistem, sekumpulan peraturan, kegiatan dan prosedur yang digunakan oleh pelaku disiplin ilmu, studi atau analisis teoritis mengenai suatu cara/metode atau cabang ilmu logika yang berkaitan dengan pembentukan ilmu pengetahuan (*knowledge*).

Sedangkan penelitian sebagai upaya untuk memperoleh kebenaran, harus didasari oleh proses berpikir ilmiah yang dituangkan dalam metode ilmiah⁹ Maka, metodologi penelitian merupakan suatu metode kerangka kerja dengan prosedur disiplin ilmu yang berupaya untuk memperoleh kebenaran atas permasalahan yang ada.

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jika ditinjau dari jenis datanya, penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan berperilaku yang dapat diamati dan diarahkan pada latar dan individu secara *holistik* (utuh)¹⁰. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menggambarkan data

⁹ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana, 2017, hlm. 22

¹⁰ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015, hlm. 82

dan informasi yang berlandaskan dengan fakta-fakta yang diperoleh di lapangan. Untuk itu, tidak diperbolehkan mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi memandang sebagai suatu keutuhan.

Adapun tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena dari sudut pandang partisipan, konteks sosial, dan institusional dengan tujuan utama menjelaskan suatu masalah, tetapi menghasilkan generalisasi¹¹. Sehingga peneliti berusaha memahami dan menggambarkan apa yang dipahami dan digambarkan subjek penelitian. Maka, melalui penelitian kualitatif ini penulis ingin memperoleh gambaran secara mendalam mengenai bagaimana tingkat kesejahteraan karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang.

Penelitian ini lebih mendalami pada pendekatan studi kasus (*case study*). Pendekatan studi kasus adalah pendekatan dengan meneliti suatu kasus atau fenomena tertentu yang ada dimasyarakat yang dilakukan secara mendalam untuk mempelajari latar belakang, keadaan, dan interaksi yang terjadi. Studi kasus ini dilakukan pada suatu program, kegiatan,

¹¹ Albi Anggito, et al, Metodologi Penelitian Kualitatif, Sukabumi: Jejak Publisher, 2018, hlm. 15

peristiwa atau sekelompok individu yang ada pada kondisi tersebut.

Penelitian studi kasus tidak harus meneliti satu orang atau individu saja, namun bisa dengan beberapa orang atau objek yang memiliki satu kesatuan fokus fenomena yang akan diteliti. Maka, untuk mendapatkan data yang mendalam, peneliti harus menggunakan teknik wawancara, observasi, sekaligus studi dokumenter yang kemudian akan dianalisis menjadi suatu teori. Studi kasus akan memahami, menelaah, dan kemudian menafsirkan makna yang didapat dari fenomena yang diteliti tersebut.

2. Sumber dan Jenis Data

Sumber data yang dimaksud adalah sumber yang berupa tempat atau orang yang dapat memberikan data atau informasi. Ada dua metode utama dalam pengumpulan informasi tentang situasi, masyarakat, masalah atau fenomena. Berdasarkan cara pengumpulan informasi tersebut, maka ada dua kategori metode pengumpulan data yaitu: data primer dan data sekunder¹². Adapun sumber data yang dipakai pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

¹² Restu Kartiko Widi, *Asas Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010, hlm. 235

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Kelebihan dari data primer adalah data lebih dipercaya, peneliti mendapat data yang terbaru, namun terdapat juga kelemahannya yaitu waktunya lama, kadang terjadi responden tidak bersedia memberi data dan sebagainya¹³. Peneliti mengacu pada data-data yang didapatkannya melalui wawancara dengan karyawan serta perangkat manager perusahaan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Sumber data sekunder yaitu berupa dokumentasi, observasi serta data lainnya seperti literasi-literasi yang bersumber dari buku cetak maupun artikel-artikel penelitian terdahulu.

3. Teknik Pengumpulan Data

¹³ Victorianus Aries Siswanto, *Strategi dan Langkah-langkah Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, hlm. 56

Penelitian ini data yang diperoleh menggunakan beberapa cara diantaranya:

a. Observasi

Observasi merupakan suatu studi kesengajaan dan dilakukan secara sistematis berencana, melalui proses pengamatan atas gejala-gejala yang terjadi pada saat itu¹⁴. Metode ini digunakan untuk mengetahui kondisi sesungguhnya yang terjadi pada lapangan.

Observasi yang dilakukan peneliti yaitu observasi secara terstruktur. Hal ini dilakukan oleh peneliti dengan senantiasa mempertimbangkan kemungkinan terbaik dalam memperoleh data, informasi dan fakta yang sesungguhnya dari penelitian, yang bersifat alamiah¹⁵. Pada dasarnya, observasi bertujuan untuk mendeskripsikan lingkungan yang diamati, aktivitas-aktivitas yang berlangsung, individu-individu yang terlibat dalam lingkungan beserta aktivitas dan perilaku yang dimunculkan, serta makna

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992, hlm. 132

¹⁵ Ibrahim, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2015, hlm. 85

kejadian berdasarkan perspektif individu yang terlibat¹⁶. Dalam kasus ini observasi digunakan peneliti untuk mengamati tingkat kesejahteraan karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang.

b. Wawancara

Wawancara menurut Gorden, dapat diartikan bahwa suatu percakapan antara dua orang yang salah satunya bertujuan untuk menggali dan mendapatkan informasi untuk suatu tujuan tertentu¹⁷. Wawancara merupakan suatu percakapan, seni tanya jawab dan mendengarkan. Wawancara menghasilkan pemahaman yang terbentuk oleh situasi berdasarkan peristiwa-peristiwa interaksional yang khusus. Metode tersebut dipengaruhi oleh karakteristik individu pewawancara, termasuk ras, kelas, kesukuan dan gender¹⁸. Hal ini peneliti melakukan wawancara kepada pihak-pihak karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah

¹⁶ Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta: Salemba Humanika, 2010, hlm. 132

¹⁷ Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta: Salemba Humanika, 2010, hlm. 118

¹⁸ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*,... hlm. 160

Semarang yang memiliki jabatan dan tugas yang berbeda-beda.

Wawancara sebagai sebuah teknik yang penting dalam pengumpulan data penelitian kualitatif, maka peneliti akan menggunakan wawancara semi-terstruktur karena pertanyaan terbuka berarti jawaban yang diberikan oleh narasumber tidak dibatasi, sehingga subjek dapat lebih bebas mengemukakan jawaban apapun sepanjang tidak keluar dari konteks pembicaraan¹⁹. Jawaban pun sebisa mungkin diucapkan dengan tutur kata yang sopan. Kegiatan wawancara ini dilaksanakan untuk menyempurnakan hasil penelitian dan memperjelas data yang telah diperoleh sebelumnya melalui data tertulis dan observasi.

c. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang berarti barang-barang tertulis, didalam melaksanakan metode dokumentasi peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, koran, dokumen,

¹⁹ Haris Herdiansyah, *Metodologi*,... hlm. 123

catatan harian dan lainnya²⁰. Teknik dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian sosial untuk menelusuri data historis.

Metode ini mengumpulkan data dengan mencari data-data yang sudah tersedia melalui lembaga-lembaga yang bersangkutan. Data tersebut dapat diketahui melalui website atau mencari secara langsung lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.

d. Study Pustaka

Metode study pustaka adalah metode pengumpulan data menggunakan berbagai macam literatur-literatur kepustakaan yang telah tersedia di buku. Selain itu data diperoleh dari berbagai macam jurnal-jurnal dan penelitian-penelitian ilmiah yang telah dipublikasi terkait dengan penelitian

4. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penghimpunan atau pengumpulan, pemodelan dan transformasi data

²⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*,... hlm. 201

dengan tujuan untuk menyoroti dan memperoleh informasi yang bermanfaat, memberikan saran, kesimpulan dan mendukung pembuatan keputusan²¹. Mereduksi data sebagai kegiatan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan mencari tema dan polanya.

Analisis data kualitatif dilakukan secara bersamaan dengan proses pengumpulan data berlangsung, yakni dilakukan selama dan sesudah pengumpulan data. Penyajian data digunakan untuk lebih meningkatkan pemahaman kasus dan sebagai acuan dalam mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis sajian data. Data penelitian ini disajikan dalam bentuk uraian yang didukung dengan matriks jaringan kerja²².

Tujuan analisis data menurut Kerlinger menyatakan bahwa analisis data mencakup banyak kegiatan, diantaranya mengkategorikan data, mengatur data, menjumlahkan data, yang diarahkan untuk memperoleh jawaban dari problematika penelitian. Serta tujuan utama dari analisis data ialah untuk meringkas data dalam bentuk yang mudah dipahami dan mudah ditafsirkan. Sehingga

²¹ Restu Kartiko Widi, *Asas Metodologi Penelitian*,... hlm. 253

²² Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*,...

hubungan antara problem penelitian dapat dipelajari dan diuji²³.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa penelitian metode deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan suatu keadaan yang saat ini terjadi²⁴. Menggambarkan sifat atau keadaan yang dijadikan objek dalam penelitian dengan menjadi susunan kalimat untuk memperoleh kesimpulan.

Hal ini, yang harus peneliti lakukan yaitu memecahkan masalah penelitian serta memberikan deskripsi yang berkaitan dengan objek penelitian. Sebagai langkah penutup yaitu pengambilan kesimpulan yang menjawab pertanyaan dan persoalan dalam rumusan masalah dan latar belakang masalah.

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan penulis sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

²³ Kasiram, *Metodologi Penelitian*, Malang: UIN Malang Press, 2008, hlm. 128

²⁴ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004, hlm. 206

Dalam bab ini, terdapat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Dalam bab ini, penulis memaparkan tentang konsep karyawan, konsep kesejahteraan dalam ekonomi islam, program kesejahteraan karyawan dan kompensasi

Bab III Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam bab ini, penulis memaparkan gambaran umum mengenai profil lembaga asuransi, macam-macam produk asuransi dan program kesejahteraan karyawan "PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah" di Semarang.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam Bab ini, penulis akan menganalisis tentang Bagaimana Kesejahteraan Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah di Semarang dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Bab V Penutup.

Dalam bab terakhir ini terdapat Kesimpulan, Saran dan Penutup.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Definisi Karyawan

Karyawan sebagai pemeran utama dari sebuah perusahaan. Dimana yang bergerak penting dalam perusahaan adalah karyawan. Jika tidak ada seorang karyawan yang bergerak, maka hilanglah produktivitas dan aktivitas disebuah perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu faktor pendukung dalam sebuah perusahaan atau instansi, karyawan memiliki standar kualifikasi atas kuantitas dan kualitas perusahaan, maka produktivitas perusahaan akan tetap terjaga dan semakin meningkat. Sehingga menambah esistensi perusahaan²⁵

Undang-undang No. 14 Tahun 1969, menyatakan bahwa tenaga kerja adalah seseorang yang mampu bekerja dengan baik, didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaga sendiri baik tenaga fisik maupun pikiran²⁶

²⁵ Satria Abadi, et al, *Jurnal Technology Acceptance Model: Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting*, Lampung: STMIK Pringsewu, 2016, hlm 38

²⁶ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Pasal 1

Menurut **Mangkuprawira**, menyatakan bahwa karyawan memiliki kebutuhan materi dan non materi untuk dihargai dan diakui oleh organisasi mau pun perusahaannya atas pendapat, gagasan dan kerja kerasnya diperusahaan tersebut²⁷.

2. Peran dan Fungsi Karyawan

Karyawan memiliki kontribusi yang kuat dalam menciptakan nilai di sebuah perusahaan. Karyawan mampu termotivasi secara maksimal untuk menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. Sehingga karyawan mampu berkembang dalam mengasah kemampuannya sebagai rasa tanggung jawab di perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program karyawan yang mencakup masalah :

- a. Penetapan jumlah, kualitas dan penetapan tenaga kerja yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan sesuai job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.
- b. Penetapan penarikan, seleksi dan penetapan tenaga kerja berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man on the job*
- c. Penerapan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian

²⁷ Ilham Akhsanu Ridlo, *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*, Surabaya: Public Health Movement Indonesia, 2012, hlm 3

- d. Peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang
- e. Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu perusahaan pada khususnya²⁸

3. Hak dan Kewajiban Karyawan

Suatu hak dan kewajiban selalu beriringan dalam dunia kerja. Hak dan kewajiban para karyawan pun harus jelas sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) di sebuah perusahaan, agar para karyawan dapat menjalankan tugas sebagaimana mestinya.

Para karyawan diharapkan dapat bekerja dengan baik sesuai apa yang harus mereka kerjakan serta memperhatikan pemenuhan atas hak-haknya yang semestinya mereka dapatkan. Karena hak dan kewajiban harus sebanding lurus, maka akan akan dibahas mengenai dua hal tersebut, diantaranya :

a. Kewajiban-kewajiban Karyawan

Perusahaan sebelum mempersilahkan karyawan untuk bekerja disebuah perusahaan, biasanya terdapat perjanjian atau kontrak kerja yang berikan kepada si calon karyawan baru. Perjanjian yang dibuat untuk waktu atau periode tertentu, baik secara tertulis maupun

²⁸ Zulfah, *Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Era Globalisasi*

menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin²⁹. Sehingga harus disetujui oleh kedua belah pihak untuk meminimalisir kesalahpahaman dikemudian hari.

Kewajiban adalah suatu tindakan yang harus dilakukan seseorang sebagai bentuk rasa tanggung jawab dan bersungguh-sungguh atas komitmen dan tugas yang telah diberikan padanya, baik secara moral maupun hukum tertentu.

Kewajiban karyawan terhadap perusahaan, diantaranya :

a. Kewajiban ketaatan

Suatu ikatan kerja atau hubungan kerja dengan perusahaan, salah satu bentuk implikasi seorang karyawan yaitu harus mengikuti dan mendengarkan perintah dari direktur perusahaannya, diluar perintah yang melanggar norma dan hukum. Sehingga mampu memperlancar jalannya produktivitas perusahaan

b. Kewajiban konfidensialitas

Kewajiban dalam menyimpan sebuah informasi yang bersifat konfensial (rahasia) yang telah diperoleh dalam menjalankan tugas. Dalam sebuah perusahaan, karyawan yang

²⁹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 57

konfensial memegang peran penting bahkan memiliki akses yang rahasia internal bagi perusahaan. Maka, amanat tersebut harus dijaga dengan sebaik mungkin.

Karyawan yang dapat dipercaya dan jujur akan lebih komit dan bertanggung jawab atas amanah yang diberikan. Sebagaimana dijelaskan didalam QS. al-Anfal : 27, yaitu:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahui”. (QS. al-Anfal:27)³⁰

c. Kewajiban loyalitas

Karyawan yang setia atas loyalitas perusahaan, harus mendukung akan tujuan-tujuan perusahaan serta melibatkan dirinya untuk merealisasikan tujuan tersebut. Bahkan seorang karyawan pun harus menghindari hal-hal yang merugikan dirinya dan perusahaannya³¹

³⁰ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis Dam Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, hlm. 74

³¹ Kees Bertens, *Pengantar Etika Bisnis*, Yogyakarta: Kanisius, 2000, hlm. 169-173

Adapun kewajiban karyawan menurut **Umar Radhiyallahu Anhu**, menjelaskan kepada para pekerjanya kewajiban-kewajiban dasar apa yang harus dilakukan sendiri atau mereka bertanggung jawab untuk mengikuti dan mengawasi orang-orang yang menjalankannya.

Diantara perkataan Umar kepada para karyawannya dalam hal ini, “Sesungguhnya aku tidak mempekerjakan kalian kepada umat Muhammad SAW. Karena bayaran mereka, juga bukan karena badan kalian, akan tetapi aku mempekerjakan kalian agar kalian membuat mereka mendirikan shalat, memerintah mereka dengan benar dan membagi kepada mereka dengan adil”. Adapun dapat dijelaskan kewajiban terpenting bagi para karyawan, diantaranya :

Pertama, Pengajaran

Tugas pertama yang ditetapkan oleh Umar r.a para pekerjanya adalah mengajar umat islam tentang agama dan sunnah Rasul, “... akan tetapi aku mengirim mereka kepada kalian untuk mengajar kalian tentang agama dan sunnah kalian”. Lalu mengirim orang untuk membantu dalam pengajaran. Hal tersebut merupakan dasar-dasar yang wajib dalam pengembangan manusia dalam islam³².

³² Jaribah bin Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar bin Khattab*, Jakarta: Khalifa, 2006, hlm. 669-675

Kedua, Menegakkan Syi'ar Agama

Menjelaskan tugas tersebut, Umar berkata, “Ingatlah bahwa sesuatu yang paling hak untuk dijanjikan oleh seorang pemimpin kepada rakyatnya adalah menjanjikan mereka dengan hak Allah atas mereka dari tugas agama. Kami hanya bertugas memerintahkan atas apa yang diperintahkan Allah untuk taat kepada-Nya dan melarang dari apa yang telah dilarang oleh Allah dari melakukan maksiat kepada-Nya dan menegakkan perintah Allah kepada orang terdekat maupun jauh”.

Kewajiban disini berarti, melaksanakan ibadah kepada Allah SWT. salah satunya yaitu shalat. Tempat yang baik itu ialah tempat yang terdapat untuk melaksanakan shalat (*mushallah*). Para karyawan hendaknya baik dalam keadaan sibuk atau luang tetap harus menegakkan shalat. Sebagaimana dalam QS. al-Baqarah [2] : 43 yaitu :

وَأَقِمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّاكِعِينَ (٤٣)

“Dan dirikanlah shalat, tunaikanlah zakat dan ruku'lah beserta orang-orang yang ruku”. (QS. al-Baqarah:43)

Ketiga, Pengumpulan Pajak dan Distribusinya

Umar r.a menganggap para pekerjanya adalah tanggung jawab dihadapannya atas pajak daerah dan menghukum mereka atas kelalaian dalam

mengumpulkannya. Pengumpulan pajak ini dilakukan secara adil.

Hal ini berarti pajak dan potongan atas upah yang diterima pekerja. Diwajibkan para pekerja untuk membayar pajak negara pada setiap bulannya atas pelayanan umum yang telah negara berikan.

Keempat, Menghindari Kesombongan atas Kekayaan

Umar r.a mengetahui bahwa orang-orang sangat terpengaruh dengan para pemimpinnya dan kebiasaan mereka. Maka Umar r.a mensyaratkan para pekerjanya untuk menjauhi sikap yang memperlihatkan kekayaan harta yang mereka miliki dan kesombongannya, baik dalam kendaraan, makanan, tidak memakai pakaian yang bagus atau pekerjaan. Syarat-syarat tersebut sesuai dengan strategi Umar dalam melarang umat untuk bersenang-senang³³.

Maka dapat diartikan bahwa para karyawan tidak diperbolehkan hidup berlebih-lebihan atas rezeki yang telah didapatkannya. Hidup sederhana dengan memprioritaskan kebutuhan primer.

Kelima, Memenuhi Kebutuhan Umat Islam

Diantara pesannya Umar kepada para karyawannya dalam hal ini, “Ingatlah, penuhi kebutuhan manusia

³³ *Ibid*,...

dalam rumah dan keluarga mereka. Sesungguhnya kebakhilanmu kepada manusia tidak memperbaiki akhlak mereka dan tidak mengenyangkan orang yang kelaparan dari mereka.” Dalam surat Umar untuk Utbah bin Farqad, “Wahai Utbah bin Farqad, itu bukanlah hasil kerjamu dan bukan hasil kerja ayahmu, maka berilah kebutuhan umat islam dirumah mereka, seperti engkau memberi kebutuhan dalam rumahmu”³⁴.

Hal ini berarti harta yang para karyawan dapatkan adalah harta umat islam. Maka, ada hak orang lain didalamnya. Maka zakatkanlah dan sedekahkan sebagian hartamu kepada orang lain, sebagaimana kamu memberikan kebutuhan didalam keluargamu.

Keenam, Perlindungan Sosial

Umar r.a apabila datang kepadanya seorang utusan, dia bertanya kepada utusan itu tentang pemimpinnya, “Apakah dia menjenguk orang-orang yang sakit?” Maka mereka menjawab, “iya”, “Apakah menjenguk budak?” Mereka menjawab, “iya” Kemudian Umar bertanya, “Bagaimana perlakuannya terhadap orang lemah? Apakah dia datang pintu rumahnya?” Apabila mereka menjawab tidak, maka Umar meninggalkannya”³⁵.

³⁴ *Ibid*,...

³⁵ *Ibid*,...

Kewajiban para karyawan bukan hanya dari sisi material saja, tetapi seorang karyawan hendaklah memiliki rasa kasih sayang kepada orang yang berada dalam kekuasaannya, memperhatikan orang yang sakit dan orang yang lemah. Maka diperlukan adanya perlindungan sosial dalam suatu perusahaan.

Ketujuh, Tidak Menutup Pintu Bagi Orang yang Memerlukan

Umar mempekerjakan karyawan dengan mensyaratkan beberapa syarat antara lain : tidak menutup pintunya bagi orang-orang yang membutuhkan dan apa yang bisa memperbaiki mereka³⁶.

Hal ini berarti tidak ada larangan dalam membatasi waktu kerja, apabila semua hak ditunaikan dan sesuai dengan hak karyawan untuk beristirahat, hak-hak keluarganya, hak rakyatnya dan tugas syariah lainnya. Bantulah karyawan yang meminta tolong kepadamu.

Kedelapan, Memfokuskan Diri untuk Bekerja

Diriwayatkan oleh Umar r.a bahwa dia memberi gaji kepada Salman bin Rabi'ah Al-Bahili sebesar 500 dirham setiap bulan, karena dia memfokuskan diri untuk bekerja bagi umat islam, maka itu adalah untuk mencukupinya dan keluarganya³⁷.

³⁶ *Ibid,...*

³⁷ *Ibid,...*

Para karyawan harus fokus terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Tidak diperkenankan untuk sibuk selain masalah pekerjaan. Maka hal tersebut akan menurunkan kinerja karyawan, akibatnya dapat diberikan sanksi atau pemotongan upah setiap bulannya.

Kesembilan, Berusaha Mewujudkan Keamanan

Diantara pesan Umar r.a kepada walinya adalah, “Buatlah takut orang-orang fasik, dan jadikan mereka tangan-tangan dan kaki-kaki”. Cara untuk mewujudkan keamanan adalah menegakkan aturan-aturan syariah dan menjalankan hukum Allah terhadap penjahat, fasik dan pendosa.

Keamanan diperlukan pada suatu perusahaan, demi meningkatnya kenyamanan dan ketertiban karyawan. Keamanan akan tercipta jika didukung pada keharmonisan dan keakraban diantara karyawan. Sehingga dapat meminimalisir tindak kejahatan dan asusila dikalangan karyawan³⁸.

b. Hak-hak Karyawan

Islam mewajibkan untuk terciptanya keseimbangan dalam mekanisme penawaran dan permintaan tenaga kerja. Salah satunya dapat dilakukan dengan pemberian upah yang layak dan sesuai dengan kompetensi karyawan

³⁸ *Ibid*,...

tersebut. Negara pun memiliki hak intervensi untuk melindungi hak-hak karyawan dan penetapan upah yang relevan sesuai dengan upaya dan tenaga yang telah karyawan berikan kepada perusahaan.

Secara yuridis, pada Pasal 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan baik itu jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan. Hal ini termasuk mendapat perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat³⁹

Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999, mengatur macam-macam hak atas kesejahteraan, yang meliputi :

- a. Hak untuk mempunyai milik (hak fungsional secara pribadi)
- b. Hak atas kebebasan dalam memilih pekerjaan yang layak
- c. Hak atas berserikat
- d. Hak atas berkehidupan yang layak
- e. Hak atas jaminan sosial
- f. Hak atas pendidikan⁴⁰

³⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 5

⁴⁰ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Pasal 36-42

Demikian diatas merupakan hak-hak yang harus diperoleh dan melekat pada setiap karyawan dalam rangka mencapai kesejahteraannya.

Menurut pandangan islam, hak-hak tenaga kerja atau karyawan diantaranya sebagai berikut :

- a. Pandangan islam derajat semua orang, baik laki-laki dan perempuan itu sama. Islam mengharuskan adanya persaudaraan dan kesamaan derajat diantara kaum muslimin.
- b. Menjamin adanya perlakuan secara kemuliaan dan kehormatan manusiawi bagi karyawan. Perlakuan yang layak dan adil akan memulihkan dan menaikkan status mereka. Sebagaimana hadist Rasulullah SAW.

“Mereka adalah saudara-saudara kalian. Allah telah menempatkan mereka dibawah kekuasaanmu, berilah mereka makan seperti makananmu, berpakaian seperti pakaianmu, dan janganlah mereka bebani pekerjaan yang mereka tidak mampu mengerjakannya. Jika kalian menyuruhnya bekerja berat, maka bantulah ia.” (HR. Bukhari dan Muslim)

- c. Mengharuskan kepastian dan kesegeraan dalam pembayaran upah kepada karyawan.

Rasulullah SAW. Menetapkan aturan yakni, majikan harus memberitahukan upah sebelum seorang pekerja dipekerjakan. Mempekerjakan orang tanpa memberitahu dahulu upahnya adalah haram.

Rasulullah SAW. menyuruh bahwa segeralah membayar upah buruh dan jangan menunda-nundanya. Sebagaimana rasulullah bersabda :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

“Ada tiga orang yang akan menjadi musuhku di hari kiamat : Orang yang bersumpah dengan Nama-Ku kemudian mengingkarinya, orang yang menjual orang merdeka lalu menikmati harganya, dan orang yang menyuruh orang lain bekerja dan telah dikerjakannya, tetapi dia tidak membayar upahnya”. (HR. Bukhari)

- d. Tidak membebani para karyawan dengan suatu pekerjaan yang berat diluar kekuatan fisiknya. Jika terdapat pekerjaan itu berat

dan karyawan tidak mampu melakukannya, maka hendaklah seseorang membantunya.

- e. Turut andil dalam menyediakan dan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan. Para fuqaha berpendapat bahwa haruslah menyediakan pelayanan medis bagi para karyawan⁴¹

4. Jenis-jenis Karyawan

Ada beberapa jenis karyawan yang bergabung dan dipisahkan sesuai divisinya oleh sebuah perusahaan. Maka yang tergolong menjadi karyawan terdapat 2 jenis karyawan, diantaranya sebagai berikut :

- a. Karyawan Kontrak (*Outsourcing*), yaitu karyawan yang memiliki dan menjalani kontrak kerja selama rentang waktu 6 bulan sampai dengan 2 tahun. Dalam masa tersebut, karyawan mampu menunjukkan kinerja dan kemampuan yang dimilikinya secara optimal dalam menjalankan tugas, maka ia dapat diputuskan untuk menjadi karyawan tetap atau tidak.

Konsep ini telah dijalankan pada masa khalifah Umar bin Khattab, yang diriwayatkan bahwa Khalifah Umar berkata kepada pegawainya, “Sesungguhnya aku memilihmu untuk mengujimu. Jika kamu mampu

⁴¹ Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar (Fundamental of Islamic Economic System)*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 192-195

menunjukkan kinerja yang optimal dan baik, maka akan aku pekerjakan. Namun, jika kinerjamu buruk, aku akan memecatmu”.

- b. Karyawan Tetap, Karyawan yang memiliki wewenang dan tanggung jawab lebih tinggi. Salah satunya mengatur bawahannya, mengontrol dan mengawasi karyawan kontrak dan memegang posisi penting disuatu perusahaan. Sehingga, karyawan tetap memiliki kesempatan untuk melakukan pengangkatan jabatan disuatu perusahaan⁴²

B. Kesejahteraan

1. Definisi Kesejahteraan

Beberapa orang sering kali mengartikan bahwa kesejahteraan bertolak ukur pada kekayaan harta yang dimilikinya. Kesejahteraan menurut kamus bahasa Indonesia berasal dari kata “sejahtera” yang bermakna aman, sentosa, makmur dan selamat (bebas dari hal kesukaran, gangguan

⁴² Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 112

dan lainnya)⁴³. Kesejahteraan dapat diartikan rasa kebahagiaan seseorang atas terpenuhinya kebutuhan secara lahir maupun batin.

Teori kesejahteraan **Adam Smith**, bahwa individu memiliki hasrat untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan hidupnya. Muncul kecenderungan untuk selalu berusaha memuaskan keinginan tersebut. Maka kesejahteraan akan tercapai jika kepuasan seseorang muncul. Tingkat inilah yang menjadi kajian para ekonom. Kata kesejahteraan didapat “sejahtera” melalui pendekatan *marginality*, *utility*, efisiensi pasar dan *opportunity cost*⁴⁴.

Adapun definisi kesejahteraan menurut **Undang-Undang Nomor 13 tahun 1998**, menyatakan bahwa kesejahteraan sebagai suatu tatanan kehidupan dan penghidupan sosial, baik secara material maupun spiritual seseorang yang meliputi rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman secara lahir batin, sehingga sangat antusias akan pemenuhan jasmani, rohani dan sosial baik bagi dirinya, keluarga dan masyarakat sekitar dengan menjunjung tinggi hak dan kewajiban manusia yang tercantum pada Pancasila⁴⁵.

⁴³ W.J.S Poerwadarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1999, hlm. 887

⁴⁴ Yulhendri, et al, *Jurnal ilmiah Econosains: Analisis Konfirmatory Faktor Pengukuran Indikator Kesejahteraan Rumah Tangga*, Padang: Universitas Negeri Padang, 2017, hlm. 188-189

⁴⁵ Undang-Undang Kesejahteraan Lanjut Usia No. 13 Tahun 1998 Pasal

Kesejahteraan menurut islam, terdapat dua pengertian, diantaranya:

- a. Kesejahteraan holistik dan seimbang, yaitu adanya rasa kecukupan atas materi yang didukung oleh terpenuhinya kebutuhan spiritual serta mencakup individu dan sosial. Kemudian, kebahagiaan haruslah muncul dari lahir dan batin baik secara individual maupun sosial.
- b. Kesejahteraan didunia dan diakherat. Kecukupan atas materi yang dimilikinya didunia sebagai perantara atau jembatan untuk mengantarkannya kepada kebahagiaan diakherat kelak. Karena kebahagiaan akheratlah sesuatu yang abadi dan lebih bernilai.⁴⁶

Kesejahteraan dijelaskan didalam al-Qur'an pada QS. al-Baqarah : 126, yaitu :

وَإِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ اجْعَلْ هَذَا بَلَدًا ءَامِنًا وَارْزُقْ أَهْلَهُ مِنَ الثَّمَرَاتِ مَنْ ءَا مَن مِّنْهُمْ بِٱللَّهِ ٱلْيَوْمِ ٱلْءَاخِرِ. قَالَ وَمَنْ كَفَرَ فَأُمَتِّعُهُ قَلِيلًا ثُمَّ أَضْطَرُّهُ إِلَىٰ عَذَابِ ٱلنَّارِ. وَبِئْسَ ٱلْمَصِيرُ (١٢٦)

“Dan (ingatlah), ketika Ibrahim berdo'a : “Yaa Tuhanku, jadikanlah negeri ini, negeri yang aman sentosa, dan berikanlah rezeki dari buah-buahan kepada penduduknya yang beriman diantara mereka kepada Allah dan hari kemudian. Allah berfirman: “Dan kepada orang yang kafir pun aku beri kesenangan sementara, kemudian

⁴⁶ Ziauddin Sardar, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan: Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah*, Surabaya: Universitas Airlangga, 2016, hlm.394

aku paksa ia menjalani siksa neraka dan itulah seburuk-buruk tempat kembali”. (QS. al-Baqarah:126)⁴⁷

Ayat ini menjelaskan bahwa “jadikanlah negeri ini, negeri yang aman dan sentosa”, berarti rasa aman dari kedzaliman penguasa dan lainnya, dari siksa dan hukuman Allah SWT. seperti kelaparan, cerai bera, bencana, keributan dan lainnya. Dan Nabi Ibrahim memohon agar penduduknya diberi keselamatan dan memberikan rezeki untuk negaranya.

2. Kesejahteraan pada Masa Rasulullah SAW. dan Sahabat

Perekonomian dalam islam sangat menjunjung tinggi terhadap rasa keadilan dan pemerataan kesejahteraan. Terdapat dalam sejarah, para khalifah islam selalu melakukan ekspansi untuk mensejahterakan masyarakatnya. Implementasinya pada prinsip ekonomi islam, Rasulullah SAW. Berupaya untuk membangun perekonomian dan melakukan pemerataan kesejahteraan dengan mempersatukan tali persaudaraan antara kaum Muhajirin dan kaum Anshar.

Kedua kaum tersebut melakukan aktivitas ekonomi, yaitu dengan berdagang. Mereka saling memenuhi kebutuhan, membantu satu sama lain dan bekerja sama dalam menjalankan perekonomian. Hal tersebut dilakukan dengan

⁴⁷ Abu Ja'far Muhammad bin Jarir Ath-Thohari, *Jami' Al Bayan an Tanwil Ayi Al-Qur'an*, Jakarta: Pustaka Azzam, 2007, hlm. 507

memperluas produksi dan perdagangan, sehingga mampu menciptakan dan menghasilkan peningkatan pada sumber daya manusia, lahan dan modal bagi pemasukan negara.

Kegiatan ekonomi yang kian maju, Rasulullah pun memperkenalkan sistem dan prinsip ekonomi islam kepada penduduknya. Sistem konomi islam tersebut, diantaranya *syirkah* qirad, dan ikhyar dalam perdagangan. Selain itu terdapat pula sistem *musaqah*, *mukhabarah* dan *muzara'ah* dalam bidang pertanian dan perkebunan.

Pemerintah yang dibangun oleh Rasulullah SAW. mampu menciptakan suatu aktivitas perekonomian yang membawa pada kemakmuran dan kesejahteraan pada masa itu⁴⁸. Sehingga masyarakat Madinah pun mampu membayar zakat, zakat yang diwajibkan bagi mereka yang telah berkecukupan.

3. Kesejahteraan dalam Ekonomi Islam

Ekonomi islam merupakan suatu formulasi yang didasarkan atas pandangan islam tentang hidup dan kehidupan. Termasuk yang mencakup segala hal yang diperlukan untuk merealisasikan keberuntungan (*falah*) dan kehidupan yang baik (*hayya thayyibah*) dalam bingkai suatu aturan syariah yang menyangkut pemeliharaan keyakinan

⁴⁸ Muhammad Sholahuddin, *World Revolution With Muhammad*, Sidoarjo: Mashun, 2009, hlm. 46

(*faith*), jiwa atau kehidupan (*soul/life*), akal pikiran (*intellect*), keturunan (*posterity*) dan kekayaan (*wealth*).

Tujuan ekonomi islam adalah mewujudkan tingkat pertumbuhan ekonomi jangka panjang dan memaksimalkan kesejahteraan manusia (*falah*). Hal ini berarti kesejahteraan yang berkaitan dengan terpenuhinya materi semata-mata, tetapi juga terpenuhi pula kebutuhan spiritual manusianya. Dalam arti lain berarti kebutuhan individu masyarakat tidak mengabaikan keseimbangan makroekonomi (kepentingan sosial), keseimbangan ekologi dan tetap memperhatikan nilai-nilai keluarga dan norma-norma yang berlaku⁴⁹.

Kesejahteraan menurut **Umer Chapra** menggambarkan akan hubungan antara syariat islam dengan kemaslahatan. Ekonomi Islam merupakan salah satu dari syariat islam, tujuan ekonomi islam yakni merealisasikan tujuan manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat serta kehidupan yang baik dan terhormat. Hal ini merupakan definisi dari kesejahteraan dalam pandangan islam, yang berbeda secara mendasar dengan kesejahteraan dalam ekonomi konvensional yang sekuler dan *materialistic*⁵⁰

Adapun kesejahteraan menurut **Imam Al-Ghazali**, mengemukakan bahwa kesejahteraan seseorang akan

⁴⁹ Havis Aravik, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam Kontemporer*, Depok: Kencana, 2017, hlm. 87

⁵⁰ Amirus Sodik, *Equilibrium: Konsep Kesejahteraan Dalam Islam*, Kudus: STAIN Kudus, 2015, hlm. 388

terpenuhi jika kebutuhan mereka tercukupi dengan baik, kesejahteraan pun memiliki indikatornya, salah satunya terpenuhinya kebutuhan seseorang yang bersifat materi, kesejahteraan Al-Ghazali ini disebut al-mashlahah yang diharapkan manusia tidak bisa dipisahkan dengan unsur harta, karena merupakan kebutuhan pokok manusia, yaitu sandang, pangan dan papan⁵¹

Kesejahteraan menurut **Marx**, yakni sebuah nilai bukan dari sisi material. Melainkan, kesejahteraan salah satu bagian penting dari tingkat spiritualisme. Hal ini berarti, jika tingkat spiritualitas seseorang meningkat, maka kesejahteraan pun akan tercapai. Kesejahteraan adalah kondisi dimana seseorang hidup dengan damai, tenang dan merasa bahagia. Hal ini tidak dapat diciptakan hanya melalui dialetika materialisme. Kesejahteraan tidak butuh upaya atas fisik yang fundamental, tetapi didukung pula oleh upaya batin. Dimana kesejahteraan harus dibangun oleh nilai-nilai transendental⁵².

Sedangkan, kesejahteraan menurut pemikiran **Munrochim Misanam**, salah satu tokoh ekonomi islam, menyatakan kesejahteraan adalah suatu harapan, keinginan dan dambaan semua masyarakat, baik itu kaum kaya maupun menengah ke bawah. Kesejahteraan telah menjadi

⁵¹ *Ibid*,... hlm 389

⁵² Dede Nurohman, *Memahami Dasar-dasar Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Teras, 2011, hlm. 140

hak alami bagi semua orang. Kesejahteraan harus diciptakan oleh semua orang dan tidak harus menunggu menjadi orang yang kaya raya. Orang kaya pun tidak saja merasa bangga dan puas atas kesejahteraan yang telah dimilikinya, tetapi ia juga harus membuat orang lain mendapatkan kesejahteraan tersebut. Karena kesejahteraan adalah milik Allah secara absolut. Ketika kesejahteraan direlatifkan melalui dunia empiris, maka ia harus mewakili kehendak-Nya, berupa kesejahteraan bersama umat manusia⁵³.

Menurut syariat islam, kegiatan perekonomian baik secara individual, sebagai sistem sosial maupun sebagai suatu kebijakan publik harus memiliki visi meningkatkan kesejahteraan umat manusia secara komprehensif dan seimbang yang meliputi beberapa aspek, diantaranya⁵⁴ :

- a. Lahiriah / materiil dan spiritual
- b. Individual dan kolektif
- c. Dunia dan akhirat

Maka, manusia diperbolehkan untuk mendapatkan kesejahteraan dan kebahagiaan lahiriyah yang berupa berkecukupan akan sandang, pangan, papan, dan berbagai fasilitas yang dapat manusia hidup lebih baik.

Menurut Bappenas, indikator kesejahteraan dapat diukur dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan

⁵³ *Ibid*,... hlm. 141

⁵⁴ Miftahul huda, *Aspek Ekonomi dalam Syariat Islam*, Mataram: LKBH, 2007, hlm. 30

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). TPAK merupakan suatu indikator dalam ketenagakerjaan yang digunakan untuk menganalisa dan mengukur pencapaian hasil pembangunan. TPAK juga digunakan untuk mengukur besarnya jumlah angkatan kerja, yang merupakan salah satu rasio antara jumlah angkatan kerja dengan jumlah penduduk usia kerja (usia 15 tahun ke atas)⁵⁵. Dalam publikasi BPS pun menyatakan bahwa indikator kesejahteraan masyarakat dapat diukur melalui tujuh komponen, diantaranya yaitu : kependudukan, kesehatan dan gizi, pendidikan, ketenagakerjaan, taraf pola konsumsi, perumahan dan lingkungan, dan sosial budaya⁵⁶.

Bukan hanya itu, alat ukur kesejahteraan juga dapat menggunakan tingkat pendapatan dan tingkat konsumsi seseorang. Salah satunya melalui pendekatan pendapatan akan terkuak masalah secara individu, salah satunya jika seseorang ditanya mengenai penghasilan yang didapat pada setiap bulannya, maka jawabannya berbeda-beda. Bahkan ada kegiatan yang dihasilkan secara ilegal.

Kesejahteraan, kemakmuran dan kebahagiaan telah dijamin oleh Allah swt. Sumber daya yang Allah sediakan

⁵⁵ Riyadi, dkk, *Indikator Kesejahteraan Rakyat*, Jakarta: Badan Pust Statistik Indonesia, 2015, hlm. 92

⁵⁶ Astriana Widyastuti, *Analisis Hubungan Antara Produktivitas Pekerja Dan Tingkat Pendidikan Pekerja Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Jawa Tengah*, Semarang: UNNES, 2012, hlm. 3

tidak terbatas, namun hal itu mencukupi bagi kebahagiaan manusia secara keseluruhan jika dipergunakan dengan efisien dan adil. Penggunaan sumber daya tersebut harus dilakukan dengan rasa tanggung jawab dan dalam batasan yang ditentukan sesuai dengan petunjuk Allah dan maqashidnya.

Indikator kesejahteraan dalam islam adalah terpenuhinya kebutuhan fisik dari rezeki yang halal, hidup sehat secara jasmani maupun rohani, keberkahan dalam rezeki yang didapat, keluarga yang sakinah ma waddah wa rahmah, rasa cinta dan kasih kepada sesama manusia, *ridha* dan *qana'ah* dengan apa yang diberikan Allah serta membuatnya merasa bahagia⁵⁷

Menurut Al-Ghazali konsep kesejahteraan dalam Islam bukanlah secara eksklusif yang bersifat materialistis ataupun spiritual. Pada hal ini, yaitu melalui serangkaian penelitiannya terhadap berbagai prinsip-prinsip Islam yang terdapat di dalam Al-Qur'an dan hadits. Imam al Ghazali menyimpulkan bahwa utilitas sosial dalam Islam dapat dibagi menjadi tiga tingkatan, yaitu diantaranya :

- a. Primer (*Dharuriyat*), yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi. Jika tidak dapat dipenuhi akan membuat kehidupan menjadi rusak.

⁵⁷ *Ibid*,... hlm. 396

- b. Sekunder (*Hajiyat*), yaitu kebutuhan yang seyogyanya dipenuhi. Jika tidak dapat dipenuhi akan mengakibatkan kesulitan
- c. Tersier (*Tahsiniyat*), yaitu kebutuhan pelengkap. Jika tidak dapat dipenuhi akan membuat kehidupan menjadi kurang nyaman⁵⁸

Kesejahteraan menurut al-Ghazali adalah tercapainya kemaslahatan. Kemaslahatan merupakan terpeliharanya tujuan syara' (maqashid syariah). Ada beberapa pendapat dalam menentukan indikator kesejahteraan dalam islam, namun sebenarnya tetap kembali kepada maqashid syariah. Terdapat dalam bukunya *Ihya Ulumuddin*, Imam al-Ghazali mengemukakan terdapat 5 bentuk *maqashid syariah* atau biasa disebut *kulliyat al-khamsah* (lima prinsip umum). Kelima *maqashid* tersebut, yaitu diantaranya :

1. Melindungi agama (*Hifdzu din*)
Implimentasi dari rukun islam, diantaranya : syahadat, sholat, zakat, puasa dan haji.
2. Melindungi jiwa (*Hifdzu nafs*)
Sebagai perwujudan menjaga jiwa raga dengan memenuhi kebutuhan pokok, yakni sandang, pangan, papan, kesehatan dll

⁵⁸ Adiwarman A Karim, *Maqashid Bisnis dan Keuangan Islam: Sintesis Fikih dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm 5

3. Melindungi pikiran (*Hifdzu aql*)

Sebagai suatu kemampuan dalam mengolah dan mengetahui informasi guna membedakan mana yang hak dan yang batil

4. Melindungi harta (*Hifdzu maal*)

Menjaga harta dari hasil pendapatan yang halal dan baik, memiliki kepercayaan untuk menjaga hartanya dan berbagi harta kepada orang yang membutuhkan

5. Melindungi keturunan (*Hifdzu nasab*)

Menjaga harta atas hasil pernikahan yang membukakan pintu rezeki kepadanya⁵⁹

C. Program Kesejahteraan Karyawan

1. Definisi Program Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan dibentuk dengan menunjang kebutuhan dan kenyamanan karyawan saat bekerja disuatu perusahaan tersebut. Kesejahteraan pun muncul dalam diri karyawan jika terciptanya keharmonisan dilingkungan kerja.

Menurut **UU No. 13 Tahun 2003**, menjelaskan kesejahteraan karyawan tentang ketenagakerjaan adalah suatu pemenuhan atas kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik dalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung

⁵⁹ Ziauddin Sardar, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan: Kesejahteraan...*, hlm. 395

dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat⁶⁰.

Menurut **Saydam**, bahwa kesejahteraan karyawan berasal dari tunjangan dan pelayanan yang merupakan suatu tambahan atas penghasilan yang diberikan perusahaan setelah ikut berpartisipasi dan melakukan tugas dalam mencapai tujuan perusahaan, seperti jaminan hari tua, waktu libur, tabungan, mobil dinas, rekreasi, fasilitas olah ragadan sebagainya.

Sedangkan menurut **Panggabean**, menyatakan kesejahteraan karyawan yang dikenal dengan *benefit* mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan tersebut⁶¹.

Program kesejahteraan karyawan merupakan suatu balas jasa secara tidak langsung diluar gaji yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak dilihat dari segi kinerja seorang karyawan, namun ditetapkan atas dasar jabatan atau keanggotaannya disuatu perusahaan guna untuk memenuhi kebutuhan diluar gaji yang telah diberikan.

Program kesejahteraan karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Kesejahteraan karyawan muncul selaras dengan rasa puas

⁶⁰ Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

⁶¹ Hotlan Purba, *Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir*, (Tapanuli: Universitas Sisingamangaraja XII, 2018) hlm. 56

atas hasil pemberian dan pelayanan dari suatu perusahaan. Sehingga adanya semangat dan motivasi dalam diri karyawan atas tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya.

Program kesejahteraan karyawan dibentuk guna melekatkan rasa kesejahteraan pada karyawan disetiap individunya atas kerja keras yang dilakukannya terhadap sebuah perusahaan tertentu.

Menurut **Hasibuan**, menyatakan bahwa program kesejahteraan karyawan adalah suatu balas jasa sebagai pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan. Hal tersebut bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi , baik fisik maupun mental karyawan agar meningkatkan produktivitas kerja⁶²

Menurut **Mathis dan Jackson**, mendefinisikan bahwa program kesejahteraan karyawan sebagai bentuk kompensasi secara tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan dari sebuah perusahaan⁶³.

⁶² Marina Ramadhany, et al, *Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan*, (Malang: Universitas Brawijaya)

⁶³ Putri Retno Wulandari, *Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik*, Jawa Timur: Universitas Muhammadiyah Gresik, hlm, 29

Menurut **Hariandja**, program kesejahteraan karyawan dalam pemberiannya bukan hanya didasarkan pada kinerja karyawan saja, melainkan didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari sebuah organisasi atau perusahaan, serta sebagai manusia yang memiliki tanggung jawab akan kebutuhannya. Sehingga dapat memenuhi kebutuhannya secara baik dan normal⁶⁴

Maka, dapat dikatakan program kesejahteraan karyawan merupakan suatu balas jasa diluar upah dan gaji karyawan dengan manfaat untuk memotivasi semangat kerja, disiplin kerja serta produktivitas kerja karyawan sehingga terwujudnya tujuan perusahaan yang dicapai.

2. Tujuan dan Manfaat Program Kesejahteraan Karyawan

Bagi perusahaan program kesejahteraan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan. Adapun tujuan dari program kesejahteraan karyawan, menurut Hasibuan mengemukakan bahwa :

1. Meningkatkan rasa kepatuhan, kesetiaan dan keharmonisan kekeluargaan karyawan pada perusahaan

⁶⁴ Marina Ramadhany, et al, *Pengaruh...*

2. Memberikan ketenangan, kenyamanan dan pemenuhan atas kebutuhan bagi karyawan dan keluarganya
3. Memotivasi semangat kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan
4. Diharapkan mampu mengurangi tingkat kemalasan, absensi dan turnover karyawan
5. Menciptakan lingkungan kerja dan suasana kerja yang baik dan nyaman dengan adanya fasilitas yang lengkap dan memadai
6. Membantu, mempermudah dan melancarkan pelaksanaan pekerjaan untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan
7. Mampu memelihara kestabilan kesehatan dan meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan baru dan karyawan lama
9. Membantu pelaksanaan sebagai salah satu program pemerintah dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas manusia Indonesia
10. Mengurangi dan meminimalisir kecelakaan, kelalaian dan kerusakan pada peralatan perusahaan

11. Meningkatkan status atau jenjang sosial karyawan dan keluarganya⁶⁵

Bagi perspektif perusahaan dengan adanya program kesejahteraan ini diharapkan sebagai bentuk jiwa kebijaksanaan yang dinilai secara adil atas suatu manfaat atau keuntungan yang didapatkan perusahaan serta sebagai rasa tanggung jawab terhadap kinerja karyawan yang telah diberikan kepada perusahaan.

Adapun manfaat yang didapatkan karyawan dari terselenggaranya program kesejahteraan karyawan adalah diantaranya, :

1. Adanya perekrutan tenaga kerja yang lebih efektif
2. Memperbarui semangat dan kesetiaan karyawan
3. Meminimalisir tingkat absensi dan perputaran atau pergantian tenaga kerja
4. Perbaikan hubungan karyawan dengan manager perusahaan
5. Pengurangan pengaruh organisasi buruh, baik yang telah ada maupun yang potensial
6. Pengurangan campur tangan pemerintah dalam perusahaan⁶⁶

⁶⁵ Megawaty, *Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar*, Makassar: STIM Nitro, hlm. 82

Pemberian kesejahteraan karyawan sangat berarti dan bermanfaat bagi karyawan salah satunya yaitu terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan para karyawan.

3. Prinsip-prinsip Program Kesejahteraan Karyawan

Prinsip-prinsip utama dari program kesejahteraan karyawan adalah :

1. Program hendaknya diarahkan untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhan yang sebenarnya
2. Pelayanan hendaknya dibatasi akan kegiatan-kegiatan yang lebih efektif dan efisien
3. Hendaknya dapat dinikmati dan dirasakan oleh seluruh karyawan perusahaan
4. Biaya program ini dapat dihitung dengan jelas yang ditujukan pada program asuransi dan pensiun⁶⁷

4. Jenis-jenis Program Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan dalam memelihara dan meningkatkan potensi kerja karyawannya, yakni dengan program kesejahteraan karyawan dengan timbul rasa kepuasan dalam diri karyawan. Indikator-indikator dari program kesejahteraan menurut Malahayu Hasibuan, yaitu :

⁶⁶ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2006, Hlm. 270

⁶⁷ *Ibid*,... hlm. 268

1. Program Kesejahteraan Bersifat Ekonomis

Menurut Moekijat, berpendapat bahwa program ini bertujuan untuk memberikan suatu kenyamanan dan keamanan atas tambahan ekonomi diatas pembayaran pokok dan hadiah lainnya⁶⁸. Jenis-jenis program kesejahteraan terdiri dari :

- a. Uang Pensiun
- b. Uang Hari Raya
- c. Uang Pengobatan
- d. Pakaian Dinas

2. Program Kesejahteraan Bersifat Fasilitas

Ditujukan untuk memudahkan dan memfasilitasi atas kebutuhan karyawan di perusahaan. Yang termasuk program ini adalah :

- a. Sarana Kerohanian
- b. Sarana Olahraga
- c. Koperasi
- d. Kantin
- e. Cuti / Istirahat
- f. Ijin

3. Program Kesejahteraan Bersifat Pelayanan

Ditujukan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan atau kehidupan pribadi karyawan. Adanya pelayanan ini diharapkan karyawan mendapatkan

⁶⁸ Marina Ramadhany, et al, *Pengaruh...*

pelayanan dengan baik dimasa yang akan datang didasarkan atas keanggotaannya di sebuah perusahaan tersebut. Program kesejahteraan yang bersifat pelayanan ini meliputi : jaminan kesehatan ketenagakerjaan (JAMSOSTEK)⁶⁹

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Program Kesejahteraan Karyawan

Adapun sebab-sebab berkembangnya program kesejahteraan sebagai berikut :

1. Adanya perubahan sikap karyawan, terutama pada tingkat pendidikan karyawan
2. Permintaan dari organisasi buruh
3. Permintaan dari pemerintah yang diwujudkan dalam undang-undang ataupun peraturan-peraturan
4. Persaingan yang ketat yang mengakibatkan para pengusaha atau perusahaan harus berusaha untuk memberikan jaminan agar karyawan mampu bertahan diperusahaannya
5. Adanya pengawasan atas tingkat upah, untuk mencegah adanya persaingan upah⁷⁰

⁶⁹ Riska Puji Lestari, Pelaksanaan Program Kesejahteraan Dampaknya Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (PERSERO), Bandung: Universitas Komputer Indonesia, hlm 3

⁷⁰ *Ibid*,... hlm. 269

D. Kompensasi Karyawan

1. Definisi Kompensasi

Suatu perusahaan harus memberikan hak karyawannya, salah satunya ialah pemberian kompensasi. Tujuan dalam pemberian kompensasi agar para karyawan dapat berkomitmen pada perusahaan tersebut. Perusahaan pun bersaing dalam memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan. Namun, pendapatan perusahaan pun harus besar.

Kompensasi menurut Marihot Tua merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan baik dalam bentuk uang maupun lainnya, dapat berupa gaji, upah bonus, insentif dan tunjangan lainnya, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain⁷¹.

Kompensasi menurut Rivai, adalah sesuatu yang diterima pegawai atau karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi pun dapat berbentuk kompensasi *financial* dan kompensasi *non financial*. Kompensasi financial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung.

2. Asas-asas Kompensasi

Pemberian kompensasi harus memegang teguh pada asas-asas didalamnya, sehingga tidak memberatkan kedua

⁷¹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015, hlm. 236

belah pihak. Serta harus memperhatikan keseimbangan internal dan eksternal guna menjamin kepuasan karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja keras dan ikhlas kepada perusahaan. Adapun asas-asas dalam kompensasi diantaranya, sebagai berikut :

a. Asas Keadilan

Keadilan berarti adanya konsistensi imbalan bagi karyawan yang melakukan tugas dengan beban tugas yang sama. Sehingga relatif karyawan tersebut akan memperoleh imbalan yang sama pula. Kompensasi yang baik pun harus meminimal mungkin mengurangi rasa keluh dan ketidakpuasan yang timbul dari karyawan. Jadi, kompensasi adil itu mencakup penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi para karyawan. Sehingga terciptanya suasana kerjasama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan

b. Asas Kelayakan dan Kewajaran

Tolak ukur layak bersifat relatif, namun penetapan besaran minimal kompensasi yang harus diberikan perusahaan harus mengacu kepada standar hidup daerah, yang berpijak pada standar Upah Minimum Regional (UMR), baik ditingkat provinsi maupun kota/kabupaten.

Sedangkan kompensasi yang wajar harus memperhatikan beberapa faktor-faktor berikut, yaitu

seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan lainnya⁷²

3. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat berfungsi sebagai berikut, diantaranya :

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisiensi. Fungsi ini sebagai pemberian pada seorang karyawan yang berprestasi atas kerja kerasnya serta mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi.
- b. Pengumuman sumber daya manusia secara lebih efisiensi dan efektif. Fungsi ini mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dari seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan perekonomian. Sistem ini dapat membantu stabilitas perusahaan dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan

Menurut Malahayu Hasibuan, pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut :

- a. Ikatan Kerjasama

Jika terjalin kerjasama secara formal antara perusahaan dengan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin dan

⁷² Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2018, hlm. 220-221

perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban tugas yang diberikannya

b. Kepuasan Kerja

Karyawan akan terpenuhi akan kebutuhan hidupnya dengan baik sesuai pada kompensasi yang sesuai di sebuah jabatan

c. Pengadaan Efektif

Kompensasi yang tinggi, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah

d. Motivasi

Kompensasi yang tinggi akan memotivasi karyawan untuk bekerja dan bertanggung jawab dengan sungguh-sungguh

e. Stabilitas Karyawan

Kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak serta eksternal konsistensil yang kompentatif, maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin

f. Disiplin

Karyawan akan lebih disiplin dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku disebuah perusahaan.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Serikat buruh akan meminimalisir dan dihindarkan serta karyawan akan lebih fokus pada pekerjaannya

h. Pengaruh Pemerintah

Pemberian kompensasi telah diatur di UU Ketenagakerjaan yang berlaku⁷³

Adapun pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan memiliki tujuan sebagai berikut, diantaranya :

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Kompensasi dapat berupa upah, gaji atau bentuk lainnya yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Adanya kepastian menerima upah atau gaji secara periodik, berarti adanya jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarganya yang menjadi tanggungannya
- b. Meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini bertujuan untuk mendorong karyawan bekerja secara produktif
- c. Memajukan organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi yang tinggi terjadi, hanya terjadi jika pendapatan suatu perusahaan itu tinggi pula
- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang dipenuhi karyawan pada jabatan, sehingga terciptanya keseimbangan antara *input* dan *output*⁷⁴

4. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan, kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, diantaranya sebagai berikut:

⁷³ Yusuf Agung Trilaksono, *Pengaruh Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung*, Madiun: IKIP PGRI

⁷⁴ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen*,... hlm. 241-242

- a. Kompensasi Langsung, yaitu kompensasi diberikan dan dirasakan secara langsung oleh karyawan dalam bentuk :
 1. Gaji, kompensasi balas jasa yang dibayarkan secara periodik dalam jangka tertentu kepada karyawan tetap serta memiliki jaminan yang pasti. Seperti pegawai PNS dan lainnya.
 2. Upah, balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati antara pekerja dan pemilik. Biasanya terjadi pada buruh, dan pekerja lainnya.
 3. Insentif, kompensasi bonus yang diberikan kepada karyawan tertentu, sebagai bentuk atas keberhasilan prestasi kinerjanya. Menurut Sarwoto, dalam bukunya *Dasar-dasar Organisasi dan Management*, terdapat dua macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, diantaranya :
 - a. Insentif Material, yaitu diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya dalam bentuk uang atau barang. Insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya. Adapun macam insentif

yang diberikan kepada karyawan meliputi :

- Bonus, yaitu uang dibayarkan sebagai tanda balas jasa atas pekerjaan yang dicapainya, diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima serta diberikan secara berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.
- Komisi, yaitu suatu bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan dengan baik serta lazim digunakan sebagai bagian dari penjualan tersebut.
- Profit Sharing, yaitu insentif karyawan yang diterima karyawan yang berasal dari sebagian laba bersih yang didapatnya.
- Kompensasi yang ditangguhkan (*deffered compensation*), yaitu program balas jasa yang

dibayarkan dikemudian hari, diantaranya pensiun dan pembayaran kontraktual. Dana pensiun merupakan dana yang menyediakan jaminan ekonomi setelah karyawan tidak bekerja lagi. Sedangkan pembayaran kontraktual merupakan pelaksanaan perjanjian antara pemilik atau majikan atau pimpinan perusahaan dengan karyawan tentang pembayaran sejumlah uang tertentu selama periode waktu tertentu setelah masa kerjanya selesai⁷⁵

- b. Kompensasi Tidak Langsung merupakan kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni :
 1. Berupa Tunjangan (*benefit*), yang biasa diberikan secara *non financial*. Seperti asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan lainnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan

⁷⁵ Suwatno, *Manajemen*,... hlm. 235-236

2. Berupa *Services* (fasilitas/pelayanan), jenis kompensasi non finansial yang mewakili jumlah substantif dari kompensasi terutama bagi para karyawan tetap yang memiliki jabatan tinggi di sebuah perusahaan, sehingga perusahaan pun berani untuk memberikan fasilitas yang sangat memadai⁷⁶. Adapun contoh dari bentuk *services* diantaranya perumahan, fasilitas beribadah, fasilitas kesehatan, fasilitas antar jemput, fasilitas makan siang, kafetaria, fasilitas pendidikan, program rekreasi, pemberian kredit, dan lainnya.

Kompensasi dalam bentuk tunjangan dan *services* adalah kompensasi tambahan, baik dalam bentuk *financial* atau *non financial* yang diberikan berdasarkan atas kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan⁷⁷.

5. Sistem dan Kebijakan Kompensasi

Perusahaan berhak menentukan besaran kompensasi pada karyawannya. Namun tetap menyesuaikan standar upah minimum pada setiap kotanya yang berlandaskan pada UU

⁷⁶ Zuchri Abdussamad, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya*, Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo, 2014, hlm. 458

⁷⁷ Mulyadi, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balai Pustaka*, Jakarta: STIE Pertiwi

Ketenagakerjaan Tahun 2003. Sehingga sesuai dan layak untuk diberikan kepada karyawan.

Adapun sistem dan kebijakan kompensasi dalam sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah sebagai berikut :

- a. Sistem waktu dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.
- b. Sistem hasil dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kasatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sisitem hasil, besarnya kompensasi yang diberikan selalu berdasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti karyawan administrasi.
- c. Sistem borongan. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa berdasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem

borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya

- d. Kebijakan kompensasi. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, sesungguhnya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraikan, spesifikasi, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undangan perubahan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbina kerja sama serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak⁷⁸

6. Kompensasi dalam Islam

A. Definisi Kompensasi Menurut Perspektif Islam

Dalam pandangan Islam kompensasi dapat disebut juga dengan istilah *ujrah* yang dihasilkan dari akad *ijarah*. Menurut ulama' Hanafiyah *ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan tertentu yang dibolehkan. Suatu hak dari orang yang telah bekerja dan kewajiban orang yang mempekerjakan untuk

⁷⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002, Hlm. 126

membayarnya⁷⁹. Jadi upah (*ujrah*) adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja atau karyawan kepada perusahaan.

Pemberian kompensasi dalam Islam pun telah dibahas didalam al-Qur'an dan Hadits. Sebagaimana pada QS. al-Baqarah: 233

... وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ
مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ. وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

“Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain. Maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertaqwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”. (QS. al-Baqarah:233)

Ayat ini menjelaskan bahwa jika kamu berkehendak untuk memberikan pembayaran kepada wanita (selain ibu kandung yang menyusui bayinya tersebut). Maka, ayat ini dapat dikatakan sebagai pemberian kompensasi atas jasa telah menyusui bayi tersebut.

Islam pun memberikan pedoman bahwa penyerahan upah

⁷⁹ M.B.Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, Yogyakarta: Ekonisia, 2003, hlm. 227

dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, karyawan dianjurkan untuk mempercepat untuk menyelesaikan tugasnya dan sementara bagi pihak perusahaan sendiri disarankan untuk mempercepat pembayaran upah karyawan. Hal ini sesuai dengan hadis:

أَعْطُوا الْأَجْرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“dari Abdullah Ibn Umaar berkata: Rosul SAW bersabda: “berikanlah upah kepada orang yang kamu pakai tenaganya sebelum kering keringatnya” (H.R. Ibnu Majah, 2: 817)⁸⁰.

Kompensasi dalam Islam harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut tanpa merugikan kepentingan pihak mana pun, sebagaimana firman Allah, sebagai berikut yang artinya :

“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah, (9): 105)⁸¹

Ayat ini menjelaskan bahwa kompensasi terdiri dari dua bentuk, yaitu; kompensasi dunia dan kompensasi akhirat. Kompensasi dengan imbalan yang diterima

⁸⁰ Fuad Riyadi, *Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam*, Kudus: STAIN, 2015, hlm. 161

⁸¹ Murtadho Ridwan, *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*, Kudus, IAIN Kudus, 2013, hlm. 251

seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia dan pahala di akhirat. Imbalan materi yang diterima seorang pekerja di dunia haruslah adil dan layak, sedangkan imbalan pahala di akhirat merupakan imbalan yang lebih baik yang diterima oleh seorang muslim dari Tuhan-nya.

b. Penentuan Kompensai dalam Islam

Islam tidak memberikan batasan tertentu tentang ketentuan besaran kompensasi kerja dan kompensasi yang menjadi kesepakatan oleh setiap pihak yang terlibat (perusahaan dan pekerja) dan bahkan pemerintah. Islam sangat menekankan pada aspek nilai-nilai etis yang berupa keadilan (*'adl*) dan manfaat kerja.

a. Keadilan

Banyak pemaknaan dalam aspek nilai keadilan dalam Islam yaitu diantaranya sebagai berikut⁸²:

1. Keseimbangan, yaitu adanya keseimbangan pada suatu keadaan alam semesta yang diciptakan oleh Allah SWT seimbang dan simetris. Bagaimana dijelaskan dalam al-Qur'an :

⁸² Muhammad Nabil Khasbulloh, *Implementasi Kompensasi Dan Benefit : Tinjauan Manajemen SDI Berbasis Syariah*, Kediri: STAIN, 2018, hlm. 9-11

“Dan Allah telah meninggikan langit dan Dia meletakkan neraca (keadilan).” (QS. Al-Rahman, 55: 7).

2. Adanya persamaan (tidak diskriminasi), yaitu tidak ada perbedaan dan pengutamaan diantara makhluk dihadapan Allah. Sebagaimana firman Allah :

“Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa- bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.” (QS. AlHujuraat: 13)

3. Adanya pemberian hak kepada orang yang berhak, dalam hal ini berarti pemeliharaan hak individu dan pemberian hak kepada setiap objek yang layak menerimanya. Keadilan ini termasuk pada keadilan sosial, yakni keadilan yang harus dihormati di dalam hukum manusia dan setiap individu benar-benar harus menegakkannya. al-Qur'an pun dijelaskan yaitu:

“Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Maidah: 8).

4. Adanya suatu kejelasan, dalam hal ini terkait: 1). akad (perjanjian) yang akan dilakukan; 2). hak dan kewajiban kedua belah pihak yang berakad (perusahaan dan karyawan); 3). bentuk dan jenis pekerjaan karyawan; 4). masa kontrak atau waktu kerja karyawan; 5). bentuk dan jenis gaji (upah) karyawan. Maka, tanpa adanya kejelasan akad kerap terjadi penipuan di dalamnya dan hal ini sangat tidak diperbolehkan (haram) dalam Islam. Hal ini selaras dengan sabda Rasulullah SAW:

“Tidak boleh seseorang menjual (bertransaksi) sesuatu kecuali ia menerangkan apa yang ada dalam barang itu dan orang yang mengetahui cacat itu harus memberitahukan hal itu.” (HR. Muslim)

5. Mengandung unsur proporsional, hal ini berarti kompensasi yang diberikan selaras dengan tugas yang telah dikerjakannya, serta sangat selaras dengan semangat keadilan Islam, Rasulullah bersabda :

“Janganlah kalian membebani mereka (pembantu) dengan apa yang mereka tidak sanggup. Jika kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup maka bantulah mereka.” (HR Bukhari).

Setiap karyawan akan mendapatkan imbalan yang sesuai dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing individu tidak akan dirugikan. Kompensasi setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan kontribusinya dalam kerjasama perusahaan. Sehingga harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang dikerjakannya.

Kompensasi kerja pada karyawan dapat meningkat dengan bertambahnya umur, meningkatnya pengalaman kerja, ketika harga barang di pasaran melonjak, dan pada saat perusahaan mendapatkan laba yang meningkat. Inilah prinsip keadilan kompensasi dalam Islam yang mensyaratkan kompensasi haruslah diberikan setimpal

dengan pekerjaan yang dilakukan dan mampu memenuhi keperluan asas kehidupan pekerjanya.

Abu Yusuf meriwayatkan bahwa Abu Ubaidah berkata kepada Khalifah Umar al-Khattab: “Engkau telah mengotori para sahabat Rasulullah s.a.w. dengan mengupah mereka.” Jawab Umar: “Kalau aku tidak meminta tolong ahli agama untuk menyelamatkan agamaku, kepada siapa lagi harus aku meminta pertolongan?” Abu Ubaidah lantas berkata: “Jika engkau terpaksa berbuat demikian maka sempurnakanlah hak mereka agar engkau tidak dianggap khianat yakni, apabila engkau mengupah mereka untuk melakukan satu pekerjaan maka cukupkanlah gaji dan keperluan mereka sepenuhnya”⁸³

b. Manfaat Kerja

Yaitu jasa kerja jasa bagi karyawan yang dihasilkan oleh tenaga yang telah dicurahkan karyawan tersebut. Penentuan besarnya tenaga yang dicurahkan dimaksudkan agar pekerja tidak dibebani dengan pekerjaan yang berada di luar kapasitasnya. Sehingga tidak diperbolehkan untuk menuntut seorang pekerja agar mencurahkan tenaga, kecuali sesuai dengan kapasitas kemampuannya yang wajar

⁸³ Armansyah Waliam, *Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam*, Lampung: UIN Raden Fatah, 2017, hlm. 286

(HR Bukhari). Karena tenaga tersebut tidak mungkin dibatasi dengan takaran yang baku, maka membatasi jam kerja dalam sehari adalah takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut. Sehingga pembatasan jam kerja sekaligus merupakan tindakan pembatasan tenaga yang harus dikeluarkan oleh seorang pekerja

BAB III

PT. ASURANSI JASA INDONESIA SYARIAH SEMARANG

A. Gambaran Umum PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah

1. Sejarah PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah

PT Asuransi Jasindo Syariah melalui Rapat Umum Pemegang Saham yang dilaksanakan pada 27 April 2016, secara resmi telah *spin off* menjadi perusahaan sendiri. Akan tetapi waktu peresmian perusahaan dan jadi tanggal lahir perusahaan adalah tepat pada tanggal 1 Mei 2016.

Mayoritas saham perusahaan yang telah dimiliki oleh PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero), yaitu sebesar 96,5 persen, sedang 2,5 persen dimiliki Yayasan Kesejahteraan Karyawan (YKK) Jasindo, dan satu persen dimiliki Dana Pensiun (Dapen) Jasindo.

Dalam susunan jajaran manajemen, Firman Sofyan ditetapkan sebagai Direktur Utama, Acu Kusnandar menjabat Direktur Keuangan & SDM, dan Dedy Syofiar sebagai Direktur Operasi. Untuk jajaran komisaris terdiri dari Soeranto (Komisaris Utama) dengan anggota Komisaris Devy Angga dan Abdul Rochman.

Dengan berdirinya perusahaan ini diharapkan akan membantu induknya untuk tetap fokus dalam *core* bisnis yang selama ini digeluti, dan bagi subsidiary diharapkan lebih fleksibel dan fokus di pasar keuangan syariah.

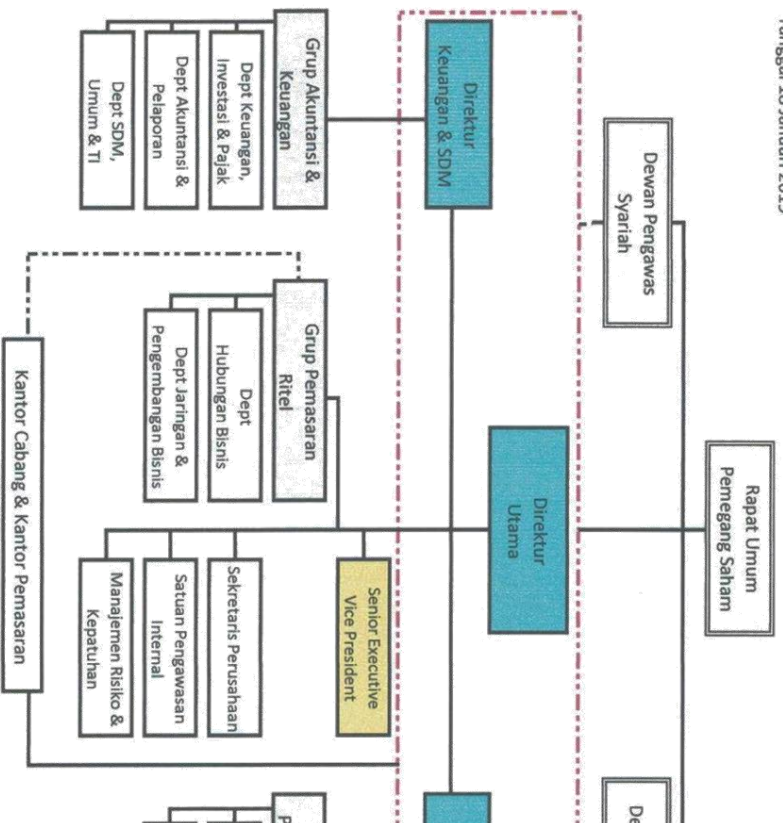
PT. Asuransi Jasindo Syariah pun menawarkan berbagai macam-macam produk asuransi, diantaranya: asuransi kerugian syariah seperti Asuransi Pengangkutan, Asuransi Kebakaran, Asuransi Kendaraan Bermotor, Asuransi Aneka (Asuransi Kecelakaan Diri, Asuransi Uang, Asuransi Advertising Sign, Asuransi Liability, Asuransi Kebongkaran, dll), Asuransi Mikro Syariah (Mandiri, Safar, dan Tarbiyah).

Untuk menjadi leader di industri asuransi syariah, PT Asuransi Jasindo Syariah mengeluarkan produk unggulan seperti Asuransi Wisata Religi yang dalam pemasarannya melalui kerja sama dengan asosiasi-asosiasi penyelenggara umroh dan haji khusus.

2. Lokasi Penelitian

Kantor Cabang PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah berlokasi di Jl. Sultan Agung No. 110, Candi Baru, Wonotingal, Kec. Candisari, Kota Semarang Jawa Tengah 50231. Dengan telepon (0622) 48315155.

3. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan



4. Deskripsi Jabatan dan Uraian Tugas :

Sesuai dengan prinsip tata kelola perusahaan yang memerlukan susunan tugas dan pembagian tugas yang jelas, maka pembagian tugas dan tanggung jawab jabatan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah adalah:

1. Direktur Utama

Peran Direktur Utama Perusahaan adalah sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin perusahaan. Perusahaan Fungsi dari Direktur Utama adalah merencanakan, mengendalikan, dan mengkoordinasikan dalam pelaksanaan kegiatan. Direksi dalam pengelolaan perusahaan baik yang bersifat strategis, agar misi perusahaan dapat diemban dengan baik dan tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai dengan ketentuan dalam anggaran dasar.

Direktur Utama mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut : Mengesahkan perumusan pokok-pokok kebijakan dan strategi umum perusahaan yang akan menjadi acuan dalam penyusunan kebijakan operasional dan strategi fungsi-fungsi organisasi perusahaan. Mengkoordinasikan anggota Direksi yang lain sebagai suatu keterkaitan

fungsional serta semangat yang kuat untuk memimpin unit-unit bawahan yang berada dibawah⁸⁴.

Adapun Tugas dan Tanggung Jawab Direktur Utama_tertuang dalam UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, yaitu :

1. Memimpin perusahaan dengan membuat kebijakan-kebijakan perusahaan
2. Memilih, menentukan, mengawasi pekerjaan karyawan
3. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan dan melaporkan laporan pada pemegang saham.

Direktur Utama membawahi bagian sebagai berikut :

a. Group Pemasaran Retail

Tugas dan dan tanggung jawab Group Pemasaran Retail

Adapun tugas manajer yang harus dilakukan yang meliputi tugas perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Tugas manajer pemasaran adalah memastikan bahwa kegiatan tersebut berjalan dengan lancar .

➤ Perencanaan

Ada 7 proses perencanaan yang dilakukan oleh manajer pemasaran, diantaranya :

⁸⁴ Dokumentasi PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah

- Menyusun strategi pemasaran berdasarkan kondisi pasar dan kemampuan perusahaan.
- Merumuskan **riset pemasaran** sesuai trend yang terjadi di pasar khususnya pada produk pesaing yang serupa.
- Menganalisis **peluang usaha**.
- Menetapkan langkah alternatif untuk mengantisipasi adanya kondisi yang merugikan perusahaan.
- Menyusun kebijakan terkait kegiatan pemasaran.
- Mengidentifikasi dan memproyeksikan potensi dan peluang usaha.
- Merencanakan perluasan pangsa pasar dan jaringannya⁸⁵.

➤ Pelaksanaan

Tugas manajer pemasaran setelah menyusun perencanaan yaitu melaksanakan tugas manajer dalam pelaksanaan di lapang. Terdapat 17 tugas pelaksanaan manajer pemasaran, yaitu :

- Memimpin bidang atau departemen pemasaran beserta seluruh sumber daya yang dimiliki.

⁸⁵ *Ibid*,...

- Mengarahkan departemen pemasaran untuk mencapai produktivitas maksimal seefisien dan seefektif mungkin.
- Membangun interaksi dan **kerjasama** dengan konsumen/pelanggan dengan sebaik-baiknya.
- Menetapkan sasaran penjualan.
- Saling berkoordinasi dengan departemen lain yang terkait yang berhubungan dengan penetapan harga jual di tingkat konsumen maupun distributor.
- Menerima apabila terjadi complain dari konsumen yang tidak dapat diatasi oleh staff operasional.
- Melakukan pengesahan terkait *standard operasional procedure* (SOP) di departement pemasaran.
- Mengontrol di setiap aktivitas pemasaran yang dilakukan agar sesuai dengan perencanaan yang telah disusun dan tercapainya tujuan. Misalkan pada pencapaian volume penjualan maupun perolehan laba.

- Sigap dalam mengambil keputusan yang antisipatif dalam menghadapi masalah pemasaran.
- Menyediakan pelayanan kredit pembelian terhadap konsumen dengan batasan yang disesuaikan kondisi perusahaan.
- Apabila terjadi overload produksi maka dilakukan demarketing.
- Menganalisa konsumen yang terjebak pada kredit macet dan segera mengatasi permasalahan tersebut.
- Melakukan analisis terhadap kondisi pasar dan perilaku konsumen dan menggunakannya sebagai dasar dalam penetapan kebijakan.
- Up to date terhadap peraturan yang diberlakukan pemerintah yang berkaitan dengan tata niaga serta menganalisisnya dalam penetapan kebijakan.
- Melakukan *record* terhadap semua staff pemasaran akan kinerjanya dan memberikan *reward and punishment* bila diperlukan.
- Menilai kinerja kepala bagian pemasaran.

- Menjalankan tugas yang telah ditentukan yang berkaitan dengan fungsi pemasaran sebagai tugas manajer pemasaran⁸⁶.

➤ Pengawasan

Kegiatan ketiga dalam tugas manajer pemasaran yaitu melakukan pengawasan. Pengawasan dilakukan oleh setiap manajer tanpa terkecuali manajer pemasaran. Pada intinya tugas manajer pemasaran terhadap pengawasan dilakukan seiring dengan tugas perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pemasaran. Namun ada 2 aspek mendasar yang dilakukan dalam tugas pengawasan manajer pemasaran, yaitu :

- Menjamin Perencanaan strategi pemasaran yang telah disusun secara efektif dan efisien
- Mengawasi seluruh kegiatan pelaksanaan pemasaran yang dilaksanakan oleh departemen pemasaran

- b. Departemen Hubungan Bisnis
- c. Departemen Jaringan dan Pengembangan Bisnis. Tugas dan tanggung jawab adalah menjaga
- d. Sekretaris Perusahaan

Fungsi Sekretaris Perusahaan dijabarkan dalam tugas dan tanggung jawab Sekretaris Perusahaan sebagai berikut :

⁸⁶ *Ibid*,...

- Sebagai penghubung (contact person) dan fasilitator komunikasi antara Direksi, Dewan Komisaris, pemegang saham, pemerintah/ instansi terkait, masyarakat dan pemangku kepentingan⁸⁷.
- Mengkoordinasikan pemberian pendapat dari segi hukum, pengelolaan dokumen, kehumasan protokoler dan seremonial Perusahaan untuk menunjang aktivitas Perusahaan agar berjalan dengan efektif dan efisien serta meningkatkan citra Perusahaan.
- Menyelenggarakan kegiatan kesekretariatan dalam lingkungan Direksi, Dewan Komisaris dan Perusahaan serta pengadministrasiannya termasuk mengelola dokumen RUPS, risalah-risalah rapat Direksi, Dewan Komisaris, rapat gabungan, Daftar Pemegang Saham Khusus, dokumentasi perbedaan pendapat, undangan, agenda dan materi rapat serta dokumen lainnya.
- Mengkoordinasikan penyelenggaraan RUPS, rapat-rapat Direksi, Dewan Komisaris, rapat gabungan, mengelola jadwal rapat agar berlangsung efektif.

⁸⁷ *Ibid*,...

- Mengkoordinasikan penyediaan informasi dalam bentuk orientasi formal, kliping, surat elektronik dan media lainnya kepada Direksi dan Dewan Komisaris serta pemangku kepentingan lainnya.
- Memberikan informasi secara berkala kepada Direksi dan Dewan Komisaris jika diminta, untuk memastikan bahwa Perusahaan mematuhi peraturan tentang persyaratan keterbukaan sesuai peraturan Perusahaan dan peraturan yang berlaku.
- Mengkoordinasikan kegiatan Direksi yang berkaitan dengan kegiatan korporasi untuk mendukung efektivitas fungsi Direksi dan kinerja Perusahaan.
- Mewakili Direksi untuk berhubungan dengan pihak-pihak di luar atau di dalam Perusahaan sesuai dengan penugasan yang diberikan serta kebijakan yang telah ditentukan⁸⁸.

e. Satuan Pengawas Internal

Adapun tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, diantaranya sebagai berikut⁸⁹ :

- Menentukan sampai seberapa jauh kebijakan manajemen puncak/pimpinan dipatuhi.

⁸⁸ *Ibid*,...

⁸⁹ *Ibid*,...

- Melakukan review atas laporan keuangan.
- Melakukan identifikasi masalah, analisis penilaian risiko terhadap pengendalian akuntansi dan pengendalian administratif dan mendorong penggunaan cara-cara yang efektif dengan biaya yang minimum.
- Melakukan monitoring dan evaluasi atas aktivitas pengendalian Barang Milik Perusahaan dan Kegiatan Pengembangan Bisnis.
- Memberikan jasa konsultasi dan rekomendasi perbaikan terhadap kegiatan-kegiatan unit kerja
- Memberikan penilaian atas kinerja pejabat struktural dalam rangka remunerasi.
- Menyampaikan hasil audit, analisis, pengawasan, dan pemeriksaan kepada Direksi

Adapun wewenang Satuan Pengawasan Internal, diantaranya :

- Mewakili Rektor dalam sistem pengendalian internal.
- Melakukan audit, analisis, pengawasan, pemeriksaan, pengujian, dan penilaian terhadap manajemen unit kerja.
- Menentukan prosedur dan ruang lingkup pelaksanaan pengawasan.

- Melakukan penyidikan, penyelidikan, dan penelitian atas objek-objek audit, analisis, pengawasan, pemeriksaan, pengujian, dan penilaian
- Memperoleh akses tidak terbatas atas seluruh data, informasi, dan objek-objek audit, analisis, pengawasan, pemeriksaan, pengujian, dan penilaian termasuk dokumen, pencatatan, sumber daya manusia dan fisik unit kerja perusahaan
- Melakukan verifikasi, uji validitas, dan reliabilitas terhadap data dan informasi yang diperolehnya.
- Mempertanggungjawabkan hasil temuan-temuan yang diaudit, dianalisis, diawasi, diperiksa, diuji, dan dinilai kepada Direksi

f. Manajemen Risiko & Kepatuhan

Secara garis besar kerangka kerja manajemen risiko meliputi⁹⁰ :

- Memahami rantai risiko
- Melakukan analisa lingkungan untuk menetapkan konteks yang ada hubungannya dengan risiko, seperti masalah politik, ekonomi, sosial dan budaya.

⁹⁰ *Ibid*,...

- Menetapkan atau mengkaji toleransi risiko, posisi dan perilaku para *stakeholder*.
- Memahami peristiwa yang pernah diambil perusahaan yang dapat merugikan bank.
- Melakukan penilaian atas risiko dan pengendalian yang ada.
- Menyusun tanggapan atas risiko yang ada.
- Menetapkan aktifitas pengendalian.
- Mengomunikasikan risiko dan manajemen risiko dan melakukan pemantauan terhadap risiko serta pengelolaannya.

2. Direktur Keuangan & SDM

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- a. Bertanggungjawab atas pengelolaan Sumber Daya Manusia
- b. Bertanggungjawab atas penerimaan pegawai
- c. Bertanggungjawab atas divisi umum, divisi SDM dan biro TI

Direktur Keuangan & SDM membawahi bagian sebagai berikut :

- a. Grup Akuntansi & Keuangan
- b. Departemen Keuangan Investasi & Pajak
- c. Departemen Akuntansi & Pelaporan
- d. Departemen SDM, Umum & TI

a. Grup Akuntansi & Keuangan

Memiliki tugas dalam perencanaan, pengembangan sistem akuntansi dan keuangan, menangani urusan yang meliputi fungsi administrasi perencanaan dan pengembangan sistem akuntansi dan keuangan, dan pelaksanaan serta pengelolaannya.

b. Departemen Keuangan, Investasi & Pajak

Membuat laporan manajemen, pengendalian anggaran investasi dan verifikasi serta menangani urusan pada pajak

c. Departemen Akuntansi & Pelaporan

Perusahaan Asuransi Jasa Indonesia Syariah memiliki kebijakan untuk menyelenggarakan sistem akuntansi yang secara akurat merefleksikan setiap transaksi keuangan dan perubahan aset yang terjadi. Laporan Keuangan perusahaan mengungkapkan berbagai informasi yang penting dan relevan bagi pengguna

Laporan Keuangan secara benar dan akurat sesuai ketentuan yang berlaku. Agar Standar Akuntansi dapat diterapkan dengan baik dan memenuhi ketentuan internal maupun eksternal yang berlaku, maka Perusahaan menetapkan kebijakan sebagai berikut:

- Perusahaan menyesuaikan dengan Standar Akuntansi Keuangan yang dibakukan oleh Ikatan Akuntansi Indonesia
- Setiap Insan Perusahaan yang bertanggung-jawab atas fungsi-fungsi keuangan dan dilarang melakukan pencatatan transaksi palsu dalam semua jurnal.

d. Departemen SDM, Umum & TI

Memiliki tugas melakukan transformasi pada karyawan baru sesuai dengan kriteria karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan

5. Visi, Misi dan Budaya PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan asuransi syariah yang handal dan terpercaya

b. Misi Perusahaan

Menyelenggarakan usaha asuransi syariah dengan senantiasa mengoptimalkan dana peserta melalui penerapan pelayanan prima⁹¹

c. Budaya Perusahaan

Adapun prinsip yang diemban dalam perusahaan Asuransi Jasa Indonesia Syariah adalah :

⁹¹ Fikri, “PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah”, <http://www.jasindosyariah.co.id/>, diakses 15 Desember 2019

- a. *Shiddiq*, yaitu menjalankan kegiatan usaha sesuai dengan kaidah-kaidah Islam dengan mempertahankan daya saing yang berkesinambungan.

Dalam mengambil keputusan pada suatu perusahaan baik yang bersifat strategis dalam hal yang menyangkut visi-misi, dalam menyusun objektif dan sasaran serta efektif dalam implementasi dan operasionalnya di lapangan. Sebagai pemimpin dan karyawan di perusahaan harus jujur kepada company (pemegang saham), customer (nasabah), competitor (pesaing), maupun kepada karyawan, sehingga perusahaan dapat dijalankan dengan prinsip kebenaran dan kejujuran.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”. (Q.S AtTaubah:119)

- b. Amanah, yaitu menerapkan *Good Corporate Governance* untuk memastikan layanan yang berkualitas, berintegritas dan transparan. amanah yang berarti dapat dipercaya, tanggung jawab dan kredibel.

Amanah juga dapat bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu yang sesuai dengan ketentuan. Konsekuensi amanah salah satunya mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, baik sedikit maupun

banyak, tidak mengambil lebih banyak daripada yang ia miliki, dan tidak mengurangi hak orang lain, baik berupa hasil penjualan, fee, jasa atau kompensasi karyawan.

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

“Dan sungguh beruntung orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.” (Q.S. Al-Mu“minun:8)

- c. *Tabligh*, yaitu melestarikan hubungan yang erat dengan pelanggan melalui pengembangan *Corporate Communication* dan pelayanan ritel yang arif dan proaktif.

Tabligh berarti komunikatif dan argumentatif. Hal ini orang yang memiliki sifat *tabligh* akan menyampaikannya dengan tutur kata yang tepat. Karyawan yang Islami selain harus memiliki gagasan-gagasan yang terkini, juga harus mampu mengomunikasikan gagasan-gagasan tersebut secara tepat dan mudah dipahami oleh siapapun yang mendengarnya.

... فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

“...oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.” (Q.S An-Nisa:9).

- d. *Fathanah*, yaitu menyelaraskan keunggulan perseorangan dengan tetap berinovasi serta menawarkan pelayanan prima melalui sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas.

Fathanah (cerdas), Dalam sebuah perusahaan yang berimplikasi apa jenis ekonomi sifat *fathanah* merupakan segala aktivitas dalam manajemen perusahaan harus dengan kecerdasan, yaitu dengan mengoptimalkan semua potensi akal sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan.

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ. وَيَجْعَلُ الرَّجْسَ عَلَى الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ

“Dan Tidak seseorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang-orang yang tidak mempergunakan akalnya (mengerti).” (Q.S. Yunus:100).

B. Macam-macam Produk Asuransi

Adapun beberapa produk asuransi jasa Indonesia yang dibagi menjadi 2 macam produk asuransi syariah, diantaranya⁹² :

1. Produk Ritel

a) Jasindo Sekolah

Asuransi Anak Sekolah adalah jaminan Asuransi bagi siswa, pelajar atau mahasiswa akibat adanya

⁹² *Ibid*,...

suatu kecelakaan. Memberikan perasaan aman dan tentram kepada orangtua murid dalam menghadapi biaya-biaya pengobatan/dokter, apabila siswa-siswa mengalami kecelakaan. Memberikan ganti rugi dalam bentuk *financial* akibat risiko kecelakaan yang menimpa siswa-siswa bagi pemegang kartu peserta pada waktu.

Manfaat yang didapat yaitu :

- Menjamin kecelakaan selama 24 jam
- Perjalanan langsung ke sekolah atau pulang dari sekolah, berada disekolah dan kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah.

b) Jasindo Pengangkutan (Cargo)

Jasindo Pengangkutan yang dimiliki Asuransi Jasindo Syariah memberikan jaminan terhadap risiko-risiko yang mengancam barang anda yang diangkut baik melalui darat, laut maupun udara. Jenis-jenis Asuransi Pengangkutan antara lain yaitu : *Land Transit* (darat), *Air Transit* (udara), *Marine Cargo* (laut).

c) Jasindo Kebakaran

Jasindo kebakaran yang dimiliki Asuransi Jasindo Syariah memberikan jaminan terhadap rumah, toko atau bangunan lainnya. Yang mampu

menjadi solusi anda untuk menjalani hari yang lebih baik.

d) Jasindo Pelangi

Jasindo Pelang adalah asuransi penerbangan yang merupakan produk Asuransi Jasindo Syariah yang memberikan proteksi dalam penerbangan anda: Dimulai sejak penumpang berada di ruang tunggu pemberangkatan, selama penerbangan dan berakhir di ruang tunggu bandara.

e) Jasindo Lintasan

Lintasan A=adalah asuransi perjalanan dari Asuransi Jasindo yang memberikan proteksi dalam seluruh perjalanan Anda baik melalui udara, laut maupun perjalanan darat selama masa pertanggungan sesuai tertera di dalam kartu peserta lintasan Anda.

Manfaat yang diberikan yaitu memberikan proteksi dalam seluruh perjalanan anda baik melalui udara, laut maupun dalam perjalanan darat.

f) Jasindo Oto Plus

Sekiranya anda memerlukan perlindungan asuransi diluar Jasindo Oto Paket (misal untuk roda 2, truck, bus, alat berat) atau memerlukan perlindungan asuransi kendaraan sesuai kebutuhan Anda, maka solusi yang diberikan salah satunya yaitu Anda bisa menggunakan Jasindo Oto Plus (*Non*

Paket).

MACAM-MACAM JAMINAN⁹³ :

**1. Kerugian (Kerusakan atau Kehilangan)
Kendaraan Bermotor**

Sebagian dan atau seluruhnya yang disebabkan oleh tabrakan, benturan, terbalik, tergelincir, dai jalan, perbuatan jahat orang lain, kebakaran, pencurian, kerusakan dan huru-hura.

Sebagian dan atau seluruhnya yang disebabkan oleh banjir, letusan gunung berapi, angin topan, tsunami, badai dan gempa bumi (bila otomatis dijamin, atau ada perluasan jaminan)

2. Tanggung Jawab Hukum terhadap Pihak Ketiga

Ganti rugi atas kerusakan harta benda, santunan atas cedera badan (atau kematian) dan biaya atas perkara atau biaya atas bantuan para ahli.

3. Santunan terhadap Pengemudi dan Maximum 3 orang penumpang

- Full *insured*, bila HP ? 80% harga pasaran
Pertanggungan atas perlengkapan atau peralatan non-standar

⁹³ *Ibid*,...

- Praktis (*survey* di lokasi atau tempat lain, sesuai dengan permintaan)
- Bengkel reguler dan bengkel *authorized* (sesuai dengan Paket)
- Suku cadang asli
- Biaya transportasi (ketika mobil diperbaiki, hanya untuk paket *Gold*)
- *Constructive Total loss*, bila nilai kerusakan akan melebihi 70% harga pasaran
- Penyelesaian klaim ? 30 hari
Klaim *Actual Total loss*, satu Risiko Sendiri dan lebih rendah, *No Claim* bonus (pada saat perpanjangan)

PENGECUALIAN

- Penggelapan, penipuan
- Pengemudi sedang dalam keadaan mabuk atau tidak mempunyai SIM
- Kendaraan digunakan memasuki atau melewati jalan tertutup, terlarang, atau jalan yang tidak diperuntukkan baginya
- Banjir, letusan gunung berapi, angin topan, tsunami, badai dan gempa bumi (kecuali otomatis dijamin, atau ada perluasan jaminan), genangan air
- Perang, nuklir, radio aktif

Manfaat yang didapatkan, diantaranya :

- Kerugian (Kerusakan atau kehilangan) kendaraan bermotor
- Tanggung Jawab Hukum terhadap Pihak Ketiga
- Santunan terhadap pengemudi dan maximum 3 orang penumpang

2. Korporasi

a) Jasindo Kebakaran

Asuransi Kebakaran yang dimiliki Asuransi Jasindo memberikan Jaminan atas kerugian / kerusakan harta benda, atau kepentingan yang dipertanggungkan, yang disebabkan oleh antara lain kebakaran, petir, ledakan, kejatuhan pesawat terbang dan asap.

Jaminan asuransi ini dapat diperluas dengan kerusakan dan huru hara, banjir, terbakar sendiri, tertabrak kendaraan, biaya-biaya pembersihan, gempa bumi, tanah longsor, dan lain-lain. Produk-produk Asuransi Kebakaran antara lain : Asuransi Gempa Bumi, *Business Interruption*, Karisma, Jasindo Graha, *Property All Risk*.

b) Jasindo Rekayasa (*Engineering*)

Setiap tahap perencanaan, pelaksanaan hingga operasional sebuah proyek di bidang teknik tentu

memiliki risiko-risiko yang harus ditanggung oleh masing-masing pelaku usaha. Salah satunya yaitu dengan mengikuti Asuransi Rekayasa (*Engineering*), maka Asuransi Jasindo memberikan jaminan perlindungan pada para pelaku industri teknik, misalnya meliputi asuransi *Contractor's All Risks (CAR)*, *Erection All Risks (EAR)*, *Electrical Equipment Insurance (EEI)*, *Contractor's Plan and Machinery (CPM)*, *Machinery Breakdown (MB)*. Manfaat yang didapat yaitu adanya jaminan perlindungan pada para pelaku industri teknik.

c) Jasindo Tanggung Gugat (*Liability*)

Jaminan risiko yang memberikan perlindungan bagi tertanggung terhadap tuntutan hukum dari pihak ketiga (*third party*). Manfaat yang didapat yaitu adanya perlindungan terhadap tuntutan hukum dari pihak ketiga.

Adapun detail produk yang ditawarkan diantaranya :

- *General Liability (CGL) / Public Liability (PL)*
- *Automobile Liability (AL), Employers Liability (EL)*
- *Workmens Compensation (WC), Profesional Indemnity (PI)*
- *Liability Pencemaran Lingkungan Hidup (gabungan CGL & AL)*

- *Directors & Officer Liability (D&O)*
- *Moveable All Risk*

d) *Jasindo Aviation & Satelit*

Asuransi *Aviation & Satelit* Asuransi Jasindo Menawarkan Produk-Produk asuransi pesawat untuk memberikan jaminan perlindungan atas segala aktifitas penerbangan udara untuk risiko-risiko yang dijamin didalam kondisi polis. Seperti risiko terhadap rangka pesawat, tanggung jawab hukum terhadap pihak ketiga, *personal accident, lost of licence*, serta *ground handling liability*. Selain produk-produk asuransi aviation.

Asuransi Jasindo juga menawarkan produk jaminan asuransi terhadap risiko-risiko satelit pada saat pre-launch, launch dan ketika satelit in orbit. Manfaat yang ditawarkan yaitu jaminan perlindungan atas segala aktifitas penerbangan udara untuk risiko-risiko yang dijamin didalam kondisi polis.

e) *Jasindo Keuangan*

Suatu bentuk penjaminan yang diminta oleh pihak *Obligee* (pemilik proyek) kepada *principal* (pelaksana proyek) atau tertanggung dengan maksud untuk menyatakan kemampuan *principal* dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kontrak /

perjanjian. Jenis jaminannya antara lain : Jaminan penawaran, jaminan pelaksanaan, jaminan uang muka, jaminan pemeliharaan, custom bond dan kontra bank garansi.

f) Jasindo Bidang Kelautan (*Marine Insurance*)

Jasindo menyediakan paket produk asuransi yang bertujuan untuk memberikan jaminan perlindungan kerugian atas kecelakaan maupun konsekuensi yang timbul dari aktivitas pelayaran dan kegiatan-kegiatan pendukungnya.

Dengan jaminan yang mencakup kerugian karena kerusakan fisik maupun tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga. Manfaat yang ditawarkan pada produk ini yaitu jaminan perlindungan kerugian atas kecelakaan maupun konsekuensi yang timbul dari aktivitas pelayaran dan kegiatan-kegiatan pendukungnya.

Adapun detail dari produk bidang kelautan antara lain :

- *Hull & Machinery Insurance* (Asuransi Rangka Kapal)
- *Builders Risks Insurance*
- *Terminal Operator Liability*
- *Ship Repairer Liability*
- *Container Insurance*

- *Protection and Indemnity (P&I) dan Wreck and Removal Insurance*

g) *Jasindo Minyak & Gas (Oil & Gas Insurance)*

Memberikan jaminan ganti rugi terhadap kerusakan atau kerugian yang dikhususkan pada kegiatan industri minyak dan gas baik *onshore* maupun *offshore*.

Adapun detail dari produk ini diantara lain :

- *Property Damage (PD)*
- *CAR / EAR / Builder Risk* (Konstruksi Minyak dan Gas)
- *Energy Exploration and Development* (Eksplorasi dan Pengembangan Energi)
- *Marine Hull* (Rangka Kapal) dan *Cargo* (Pengangkutan)
- *Liability* (Tanggung Gugat)

C. Keadaan Karyawan dan Kesejahteraannya

Perusahaan Asuransi Jasa Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya dilingkungan kerja telah menetapkan suatu kebijakan sebagai berikut :

- Sistem pembagian gaji karyawan
 - Memberikan gaji kepada karyawan
 - Melakukan pemotongan gaji kepada karyawan jika karyawan tersebut tidak

bekerja dengan tanpa pemberitahuan kepada perusahaan

- Sistem kesehatan kerja karyawan
 - Setiap karyawan diberikan kartu BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan jaminan dan perlindungan sosial bagi karyawan
 - Memberikan pelayanan kesehatan kerja dengan diberikannya kartu kesehatan jasindo syariah
- Sistem tunjangan dan bonus
 - Memberikan uang makan
 - Memberikan uang tunjangan hari raya
 - Memberikan uang akhir tahun

Program kesejahteraan yang didapat dan dirasakan oleh karyawan, sangat membantu sekali bagi karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah, seperti keterangan salah satu kepala cabang Semarang sebagai berikut :

“Saya merasa sangat bersyukur dan terbantu dengan adanya program kesejahteraan karyawan, dengan begitu kebutuhan dan keselamatan kerja saya sangat terjamin, meskipun hanya beberapa karyawan dapat merasakan program kesejahteraan karyawan ini”⁹⁴

⁹⁴ Dhayu Wijanarko, Kepala Cabang Semarang, wawancara 4 Desember 2019

Kebijakan tersebut, pihak perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan agar mampu memberikan yang terbaik dengan kinerja yang dilakukan masing-masing karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Analisis Penerapan Program Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang

PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah yang berlokasi di Semarang merupakan suatu PT. Asuransi syariah yang menawarkan berbagai jenis produk asuransi dengan prinsip syariah, seperti asuransi kebakaran, asuransi kendaraan bermotor, asuransi pengangkutan, asuransi kecelakaan diri, asuransi rangka kapal, asuransi engineering, asuransi oil dan gas, dan produk asuransi umum yang berprinsip syariah.

Perusahaan ini telah mendapat kepercayaan yang sangat baik dari dewan pengawas syariah dan otoritas jasa keuangan serta para polis yang kini PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah telah tumbuh berkembang pesat di beberapa daerah di Indonesia seperti Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Sumatera Selatan, Sumatera Utara, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur.

Penulis menemukan bahwa penerapan program kesejahteraan karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang telah menggunakan sistem kompensasi yang diberikan sesuai dengan kedudukan dan jabatan karyawannya. Bentuk kompensasi tersebut menggunakan sistem reguler (bulanan). Kompensasi yang diberikan perusahaan didukung dengan adanya program kesejahteraan karyawan baik berupa bonus, tunjangan dan lainnya. Sebagaimana

dengan adanya penjelasan tersebut yang diungkapkan oleh Bapak Dhayu Wijanarko selaku Kepala Cabang Semarang PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah :

*“Program kesejahteraan karyawan disini bermacam-macam dapat berupa gaji yang menggunakan sistem reguler mbak, jadi gajian pada setiap bulannya bagi karyawan tetap seperti saya. Ada juga berupa THR, uang makan, dan jaminan kesehatan. Namun, bagi karyawan kontrak berbeda”.*⁹⁵

Berkaitan dengan penjelasan diatas, sesuai dengan pernyataan pak Dhayu diatas, yaitu kompensasi menggunakan sistem reguler yaitu bulanan. Kemudian dapat dijelaskan pula bahwa PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang mengadakan kartu kesehatan perusahaan sendiri sebagai program kesejahteraan karyawan. Sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Muhammad Harir selaku *staff* admin sebagai berikut :

*“Jenis program kesejahteraan karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang ada gaji pokok, THR, uang makan, uang transportasi dan kartu kesehatan jasindo. Kartu kesehatan ini diberikan perusahaan setelah menjadi karyawan tetap. Kartu ini berlaku untuk diri sendiri, istri dan 3 orang anak”*⁹⁶

Kemudian, mengenai penetapan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, berikut penjelasan dari Bapak Dhayu Wijanarko selaku Kepala Cabang Semarang sebagai berikut :

⁹⁵ Dhayu Wijanarko, Kepala Cabang Semarang, wawancara, tanggal 4 Desember 2019

⁹⁶ Muhammad Harir, Staff Admin, wawancara, tanggal 4 Desember 2019

“Kompensasi yang didapat oleh karyawan tetap biasanya disesuaikan dengan UMR mbak”. Dan pemberian kompensasinya pun ditransfer ke bank syariah, bukan bank konvensional”⁹⁷

Kompensasi karyawan yang berdasarkan penjelasan diatas selaras dengan peraturan pemerintah dan prinsip asuransi syariah yang menggunakan bank syariah. Merujuk pada pemberian kompensasi, akan memberikan dampak pada program kesejahteraan karyawan di perusahaan ini. Berikut penjelasan dari Bapak Imam Yulianto selaku *Marketing & Survey or Klaim* sebagai berikut :

“Kalo untuk aku program kesejahteraan karyawan engga ada. Karena aku sebagai bagian marketing sistem tersebut tidak berlaku. Aku engga dapet gaji pokok, bonus & kartu kesehatan dari perusahaan. Kalo produksinya ada berarti saya dapet gaji. Jadi model gaji aku adalah semisal aku gajinnya tanggal 25. Aku produksi bulan kemaren kalo bisa kejar target aku gaji full. Kalo engga bisa, maka gajianku dihitung rata sesuai dengan pendapatanku. Sebulan harus bisa dapet 100 juta. Semisal aku cuma dapet 60 juta berarti gaji fullku dikalikan 60 juta per 100 juta”⁹⁸

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa karyawan kontrak pada system kompensasi menggunakan skema bonus. Apabila mendapatkan polis, maka secara otomatis karyawan tersebut mendapat kompensasi yang telah dibagi rata dengan perusahaan. Secara umum karyawan kontrak belum merasa tersejahterakan dengan skema kompensasi tersebut. Hal itu dikarenakan semakin

⁹⁷ *Ibid*,...

⁹⁸ Imam Yulianto, *Marketing & Survey or Klaim*, wawancara, 4 Desember 2019

banyak karyawan mendapatkan polis, maka semakin banyak pula kompensasi yang akan karyawan terima.

Pada program kesejahteraan karyawan pun tidak diberikan kepada seluruh karyawan sehingga akan memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan yang ada di PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang. Karena bagi karyawan *outsourcing* dan karyawan kontrak tidak mendapat kompensasi yang sesuai UMR, tidak mendapatkan bonus dan tidak mendapatkan kartu kesehatan dari perusahaan. Mereka hanya dapat *fee* (bonus) dari pencapaian target pada setiap periodenya. Namun jika dilihat program kesejahteraan karyawan hanya dapat dirasakan oleh karyawan tetap.

Lupi Indriati menyatakan, karyawan kontrak yang belum memiliki keluarga merasa tercukupi dan sejahtera akan kompensasi yang mereka dapatkan. Karena kebutuhan hidup yang belum banyak dan masih dapat melakukan usaha sampingan lain, menurutnya tidak terlalu mengkhawatirkan⁹⁹

Program kesejahteraan yang didapat oleh karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang diantaranya seperti uang makan, uang transportasi, tunjangan hari raya, uang akhir tahun, jaminan kesehatan, kartu kesehatan jasindo, hadiah dan tunjangan struktural lainnya.

⁹⁹ Lupi Indriati, Marketing Klaim, wawancara 5 Desember 2019

Lebih jelasnya Pak Dhayu Wijanarko menyatakan bahwa, adapun ketentuan dari program kesejahteraan karyawan diantaranya¹⁰⁰ :

1. Program Kesejahteraan yang Bersifat Ekonomis :
 - a. Uang makan diberikan berdasarkan tingkat kehadirannya. Pemberian uang ini dilakukan pada setiap bulannya yang ketentuannya sesuai dengan peraturan perusahaan.
 - b. Uang transportasi diberikan berdasarkan tingkat kehadirannya. Pemberian uang ini dilakukan pada setiap bulannya telah ditentukan oleh perusahaan
 - c. Tunjangan Hari Raya (THR), perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan sesuai dengan ketentuan pemerintah dan pemberiannya dilakukan saat menjelang hari raya keagamaan. diberikan dapat berupa *parcel*, sembako atau uang tunai
 - d. Pakaian Dinas, perusahaan memberikan seragam perusahaan yang harus digunakan pada setiap hari kamis
2. Program Kesejahteraan yang Berupa Fasilitas
 - a. *Mushollah*, untuk memberikan akses kemudahan dan kebutuhan karyawan dalam melaksanakan ibadah, perusahaan menyediakan ruangan khusus untuk beribadah, yang letaknya masih dilingkungan kantor sehingga lebih efektif dan efisien

¹⁰⁰ Dhayu Wijanarko, Kepala Cabang Semarang, wawancara 4 Desember 2019

- b. Area Parkir, bagi karyawan maupun polis yang datang ke kantor telah disediakan area parker yang luas disekitar lingkungan kantor. Sehingga dapat memberikan akses keamanan dan ketertiban¹⁰¹.
- c. Rekreasi, dalam rangka mempererat tali persaudaraan antara karyawan dan keluarganya serta memberikan kesenangan dan kesegaran setelah melaksanakan tugas, maka dilakukannya program rekreasi pada setiap akhir tahun.
- d. Cuti Bersalin, Karyawan perempuan yang akan melahirkan berhak diberikan ijin untuk tidak bekerja dan beristirahat selama maksimal 3 bulan dengan mendapat kompensasi dengan aturan :
 - 1. Selama 1,5 bula sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan
 - 2. Selama 1 bulan sebelum dan 2 bulan sesudah melahirkan, jika kondisi ibu mengijinkan sesuai dengan rekomendasi dokter dengan mencantumkan jenis karyawan
 - 3. Selama kurang dari 1 bulan sebelum melahirkan sampai dengan total 3 bulan, maka pekerjaan wajib :
 - a. Melampirkan rekomendasi dokter atas kondisi kesehatan kerja dan kandungannya

¹⁰¹ *Ibid*,...

- b. Melampirkan surat pernyataan yang menjelaskan perusahaan dari atas keselamatan diri karyawan dan bayinya
 - 4. Karyawan yang mengalami keguguran kandungan akan mendapat ijin beristirahat selama 1,5 bulan atau lebih berdasarkan rekomendasi dokter.
- c. Program Kesejahteraan berupa Pelayanan
 - a. Asuransi Ketenagakerjaan

Perusahaan memberikan asuransi kepada karyawan dengan bertujuan untuk memberikan rasa aman dalam bekerja terhadap resiko yang terjadi dimasa yang akan datang yang tidak terduga. Jenis asuransi yang diberikan perusahaan adalah jaminan social dan kesejahteraan karyawan. Perusahaan dan karyawan akan membayar kewajibannya masing-masing yang berhubungan langsung dengan keanggotaannya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JKK), yang terdiri dari “

 - 1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
 - 2. Jaminan Kematian (JK)
 - 3. Jaminan Hari Tua¹⁰²

Jenis kesejahteraan yang diterapkan pada karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang telah diberikan harus selektif dan efektif untuk mendorong terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan

¹⁰² *Ibid*,...

beserta keluarganya. Selain itu juga apabila perusahaan memberikan program kesejahteraan secara adil dan layak serta tidak melanggar peraturan pemerintah, maka akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

Namun, penetapan perusahaan bagi karyawan kontrak dan *outsourcing* untuk menjadi karyawan tetap membutuhkan minimal kisaran 3 tahun telah setia pada perusahaan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang. Sehingga diperlukannya melakukan *upgrading* bagi karyawan kontrak untuk dapat menerima program kesejahteraan karyawan tersebut¹⁰³.

Proses *upgrading* pun ditentukan oleh perusahaan atas kinerja dan penilaian pimpinan yang sesuai dengan klarifikasi tertentu¹⁰⁴. Maka dibutuhkan untuk berkomitmen dan disiplin yang tinggi terhadap tanggung jawab yang karyawan miliki.

PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang memiliki kebijakan pada setiap karyawan *outsearching* dan karyawan kontrak yaitu dengan menandatangani surat mitra antara kedua belah pihak yakni kepala perusahaan dengan karyawan kontrak tersebut. Yang isinya telah dipaparkan dengan jelas tugas, wewenang dan haknya dalam menjalankan tugas diperusahaan.

Maka, karyawan kontrak dan *outsourcing* telah menerima dan menandatangani kontrak tersebut dengan konskuensi yang akan

¹⁰³ Muhammad Harir, Staf Administrasi, wawancara 4 Desember 2019

¹⁰⁴ Dhayu Wijanarko, Kepala Cabang Semarang,...

diterimanya selama mereka bekerja dengan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang.

PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang dapat merasakan manfaat dengan dilaksanakannya program kesejahteraan karyawan terutama dalam jangka panjang yaitu untuk memelihara, memberikan kepercayaan dan mempertahankan karyawannya. Manfaat lain dari adanya program kesejahteraan karyawan ini juga dapat meningkatkan loyalitas kerja, yang memacu karyawan untuk bekerja lebih giat dan menumbuhkan rasa puas dalam bekerja atas tanggungjawab yang telah diberikan serta berpartisipasi dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan demi tercapainya tujuan.

Program kesejahteraan karyawan sangat penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Baik dari segi moral, dengan adanya pelaksanaan program kesejahteraan karyawan sebagai penunjang untuk semangat kerja karyawan, maka diharapkan karyawan dapat terloyalitas untuk bekerja secara optimal sehingga karyawan dapat merasa puas dan adanya peningkatan produktivitas dapat tercapai, sedangkan jika dilihat dari segi material adalah perusahaan harus memikirkan anggaran untuk adanya pelaksanaan program kesejahteraan karyawan tersebut.

B. Analisis kesejahteraan karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang ditinjau dari Ekonomi Islam

Analisis yang dilakukan penulis dalam menganalisis kesejahteraan karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah

Semarang yang ditinjau dari ekonomi islam dengan menggunakan teori Imam Al-Ghazali. Menurut Imam Al-Ghazali tujuan utama dari ekonomi islam adalah mendorong kesejahteraan manusia yang terletak dalam perlindungan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan dan harta benda. Berikut adalah hasil analisis 5 prinsip masalah menurut Imam Al-Ghazali¹⁰⁵ :

1. Agama

Kesejahteraan dalam nilai agama yaitu dengan cara memelihara nilai-nilai agama dan melaksanakan ajaran-ajaran islam dalam bekerja mengerjakan untuk menciptakan ekonomi keluarga yang *sakinah mawaddah wa rohmah* yang penuh dengan rasa tentram dan damai¹⁰⁶.

Karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang telah jelas yakni semua karyawan perusahaan ini beragama islam. Sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan, karyawan diberikan akses dan kemudahan dalam diberikan waktu untuk melakukan ibadah disela-sela kesibukan tugas yang mereka emban.

Adanya jam istirahat digunakan sebaik mungkin digunakan untuk melakukan ibadah keagamaan.

¹⁰⁵ Rohma Vihana Enggardini, *Kesejahteraan Karyawan Perspektif Maqashid Syariah Pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao*, (Surabaya: Universitas Airlangga, 2017), hlm. 604

¹⁰⁶ Nurfitri Hidayanti, *Etos Kerja Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Syariah, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Mataram: Universitas Mataram, 2017

Sebagaimana dijelaskan oleh Pak Dhayu Wijanarko selaku Kepala Cabang Semarang :

“Disini kita memiliki kebijakan bahwa waktunya sholat yaa kita sholat mba. Kerjaan ditinggal sejenak, nanti diteruskan kembali. Saat ketemu polis atau nasabah pun demikian. Kita mengatur waktu sebaik mungkin yang sekiranya tidak mengganggu waktu sholat kita”¹⁰⁷.

Demikian penjelasan dari Pak Dhayu Wijanarko, dalam kegiatan sehari-hari pun tidak luput dan tetap berpegang pada nilai-nilai islam. Bukan hanya itu, dikantor pun telah disediakan *mushollah* guna membantu dalam memfasilitasi karyawan dalam beribadah.

Melakukan hubungan pertemanan dengan partner atau rekan kerja yang berbeda agama. Mereka paham dan mengerti akan adat istiadat dan agama yang kita anut. Sehingga karyawan pun merasa tenang dan tidak khawatir.

2. Jiwa

Seluruh karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang mulanya mendapatkan asuransi kesehatan dari perusahaan berupa kartu kesehatan Jasindo dan dari program BPJS Ketenagakerjaan.

Saat di wawancarai terkait indikator *kesejahteraan*, khususnya dalam pemenuhan dan perlindungan terhadap jiwa yaitu program asuransi kesehatan, Kepala Cabang Semarang

¹⁰⁷ Dhayu Wijanarko, Kepala Cabang Semarang, wawancara, tanggal 4 Desember 2019

Bapak Dhayu Wijanarko menyatakan bahwa adanya program BPJS Kesehatan tagihan biaya kesehatan karyawan dan keluarganya ditanggung sepenuhnya oleh pihak perusahaan

BPJS Ketenagakerjaan diberikan kepada seluruh karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Semarang. Namun, kartu kesehatan Jasindo sendiri hanya diberikan kepada karyawan tetap yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Adanya asuransi kesehatan ini, karyawan merasa terjamin akan perlindungan atas jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan selama bekerja di perusahaan ini. Bukan hanya itu, keluarga pun ikut terjamin atas jaminan kesehatan tersebut.

Ryandono berpendapat bahwa perwujudan pemeliharaan jiwa itu dengan dipenuhinya kebutuhan sandang, pangan, tempat tinggal, kesehatan, serta fasilitas umum lainnya¹⁰⁸. Karyawan pun diberikan kesempatan dan kemudahan dengan adanya pemberian program kesejahteraan di perusahaan. Sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari bersama keluarga.

Karyawan menilai dengan adanya kompensasi tinggi yang diberikan perusahaan akan mendorong tingkat kesejahteraannya dengan memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Serta karyawan merasa tenang dan tidak khawatir

¹⁰⁸ Ziauddin Sardar, *Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah*, Surabaya: Universitas Airlangga, 2016, hlm. 396

kehidupannya pada masa yang akan datang dengan adanya program kesejahteraan karyawan.

Adapun dijelaskan didalam hadits Rasulullah Saw. yang diriwayatkan oleh Abu hurairah r.a. bahwa Rasulullah Saw. Bersabda *“Kaya bukanlah karena kebanyakan harta, tetapi kaya adalah kaya jiwa”* (HR. Muslim, Tirmidzi, dan Ibnu Majah)¹⁰⁹, hadits tersebut menjelaskan bahwa diharuskan bagi kita untuk menanamkan nilai-nilai pembangunan moral islam dan mental dalam diri lebih utama dari pada pemenuhan tingkat pendapatan, secara logika pembangunan moral dan mental akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan peningkatan total output, dengan begitu maka pendapatan masyarakat juga akan meningkat.

3. Akal

Di PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang karyawan diberikan kemudahan dalam mengakses pendidikan atau informasi yang guna untuk manfaat karyawan. Salah satunya yaitu dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan merupakan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi peneliti dan karyawan dilingkungan kerja atau organisasi.

¹⁰⁹ Amirus Sodiq, *Konsep Kesejahteraan dalam Islam*, Kudus: STAIN, 2015, hlm. 394

Pelatihan dan pengembangan ini sangat berperan serta dalam peningkatan *skill* dan kemampuan intelektual. Kepala Cabang Semarang Bapak Dhayu Wijanarko, menyatakan bahwa pada dasarnya pelatihan yang diberikan pada karyawan untuk meningkatkan keterampilan sesuai dengan bidang masing-masing karyawan. Ada juga pelatihan yang diikuti oleh karyawan namun tidak sesuai dengan bidang kerjanya, hal ini dilakukan untuk menambah *skill* lain diluar bidangnya. Misalnya saja karyawan bagian marketing yang mengikuti pelatihan kewirausahaan dan marketing

Pak Muhammad Harir menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan biasanya dilakukan setiap triwulan dan 3 tahun secara nasional. Jadi, semua cabang diberbagai daerah dikumpulkan menjadi satu untuk melakukan pelatihan dan pengembangan ini. Yang hasil tersebut dapat menentukan proporsi perusahaan untuk ditempatkan di daerah tertentu¹¹⁰.

Menurut Al-Syatibhi, memelihara akal dapat dibedakan menjadi tiga peringkat, diantaranya : *dharuriyah*, *hajiyyah* dan *tahsiniyah*¹¹¹. Dalam peringkat *dharuriyah* misalnya adalah diharamkannya meminum minuman keras. Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang memahami atas ajaran dan prinsip-prinsip islam. Dalam partner kerja

¹¹⁰ Muhammad Harir, Staf Administrasi, wawancara tanggal 4 Desember 2019

¹¹¹ Ziauddin Sardar, *Kesejahteraan, ... hlm. 396*

dari luar pun memahami mereka sangat berhati-hati untuk tidak mengajak suatu hal dalam melakukan kejelekan.

Dalam peringkat *hajjiyah* seperti dianjurkannya menuntut ilmu pengetahuan. Pada karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang telah diterapkannya *upgrading* pada setiap periodenya. Karyawan mampu mengembangkan *skill* yang dimiliki untuk dapat naik jabatan yang lebih tinggi lagi.

Pak Muhammad Harir menjelaskan bahwa karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang diberikan kesempatan untuk mengikuti ujian yang diadakan oleh Asosiasi Asuransi Umum Indonesia (AAUI), Asosiasi Asuransi Syariah Indonesia (AASI) maupun *Islamic Insurance Society* (IIS) yakni suatu program resmi untuk membantu calon agen asuransi untuk melakukan ujian sertifikasi dan sebagai wadah untuk meningkatkan profesionalisme karyawan asuransi¹¹².

Sedangkan dalam peringkat *tahsiniyyah* yaitu misalnya menghindarkan diri dari mendengarkan sesuatu yang tidak bermanfaat. Dalam suatu informasi yang samar atas sumber dan kevalidannya, maka karyawan akan berusaha untuk mengkaji dan menalaah ulang kembali. Namun, jika informasi tersebut hanya informasi atau rumor belaka, maka

¹¹² Muhammad Harir, Staf Administrasi,...

karyawan pun tidak percaya dan menghindar dari rumor yang tersebar.

4. Keturunan

Seluruh karyawan menyatakan bahwa di PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang terdapat cuti hamil yang diperuntukkan khususnya karyawan perempuan. Hal ini terkait dengan pengaturan mengenai cuti hamil yang diatur dalam Pasal 82 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja perempuan berhak memperoleh cuti selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan atau jika diakumulasi menjadi 3 bulan.

PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang bertanggungjawab penuh dalam memberikan jaminan fasilitas kepada karyawan yang tengah melahirkan, berupa fasilitas persalinan (baik normal ataupun *caesar*). Bukan hanya itu, bagi karyawan laki-laki yang memiliki istri yang tengah melahirkan pun dapat diberikan cuti beberapa hari untuk menemani dan merawat istri saat persalinan dan pasca persalinan.

5. Harta

Karyawan pun diberikan program kesejahteraan yang layak dengan menggunakan skema dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang dengan adil dan layak sesuai dengan proporsi tugas karyawan masing-masing.

Salah satunya yaitu insentif yang merupakan pendapatan karyawan diluar gaji pokok yang telah diberikan perusahaan. Gaji diberikan kepada karyawan diawal bulan sesuai dengan golongan dan jabatan yang dimiliki oleh karyawan. Insentif diberikan sebagai bentuk apresiasi pihak perusahaan terhadap karyawan.

Macam-macam insentif di PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang antara lain seperti : jasa produksi, tunjangan prestasi, honor menjadi narasumber seminar atau pelatihan, tunjangan hari raya, uang akhir tahun, uang transportasi, uang makan, tunjangan struktural dan hadiah.

Perusahaan memberikan insentif ini guna memotivasi diri karyawan untuk lebih baik lagi dalam bekerja. Serta sebagai timbal balik perusahaan atas kepercayaan dan kesetiaannya dalam mengemban tanggung jawab dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang mengenai proses penerapan program kesejahteraan karyawan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Program kesejahteraan karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang meliputi pemberian uang makan, uang transportasi, pemberian Tunjangan Hari Raya (THR), pemberian tunjangan pensiun, jaminan kesehatan, penyediaan fasilitas ibadah, kebijakan cuti, dan *reward*/penghargaan.
2. Kesejahteraan karyawan jika ditinjau dari ekonomi islam, karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang sudah tercapai tingkat kesejahteraannya yang telah melengkapi lima indikator kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam dapat dilihat dalam beberapa hal diantaranya :
 - a. Agama, secara keseluruhan karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang telah sadar akan kewajibannya dalam beribadah sebagai umat

muslim. Sehingga tidak memaksa untuk bekerja saat waktu sholat telah tiba

- b. Jiwa, karyawan dapat merasakan tidak melakukan kecurangan, tidak melakukan hal-hal yang melanggar syariat islam karena merasa akan jiwanya aman selama bekerja di PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang
- c. Akal, karyawan dapat menggunakan informasi dan diberikan kesempatan untuk mengembangkan *skill* yang dimiliki guna membekali dirinya dan keluarganya dengan nilai-nilai islam
- d. Keturunan, untuk menjaga keturunan karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah menjaga diri dari hal-hal yang *mudharat*
- e. Harta, karyawan mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dirinya dan keluarganya yang berupa sandang, pangan, dan papan.

B. Saran

1. Perusahaan menambah sarana transportasi sesuai dengan kebutuhan karyawan, agar karyawan dapat lebih efektif dan efisien dalam mengakses dan melakukan kerjasama dengan polis saat tugas dinas diluar
2. Perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan yang layak dan adanya bonus lebih terhadap

prestasi karyawan yang didapat oleh karyawan, agar membantu perekonomian karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Abadi, Satria et al. 2016. *Jurnal Technology Acceptence Model: Decision Support*

System Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Menggunakan Metode

Simple Additive Weighting. Lampung: STMIK Pringsewu

Al-Haritsi, Jaribah bin Ahmad. 2006. *Fikih Ekonomi Umar bin Khattab*, Jakarta:

Khalifa

Amaliah, Ima. 2013. *Mimbar: Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja*.

Bandung: Unisba

Aravik, Havis. 2017. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam Kontemporer*.

Depok: Kencana

Bertens, Kees. 2000. *Pengantar Etika Bisnis*. Yogyakarta: Kanisius

Hamdiyah. 2016. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik*.

Semarang: Universitas Pandanaran

Huda, Miftahul. 2007. *Aspek Ekonomi dalam Syariat Islam*. Mataram:

LKBH

<http://www.jasindosyariah.co.id/>, diakses pada tanggal 15 Desember 2019

Karim, Adiwarman A. 2016. *Maqashid Bisnis dan Keuangan Islam: Sintesis Fikih*

dan Ekonomi. Yogyakarta: Rajawali Pers

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta,

Rajawali Pers

Lestari, Riska Puji. *Pelaksanaan Program Kesejahteraan Dampaknya Terhadap*

Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (PERSERO)

Bandung. Bandung: Universitas Komputer Indonesia

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Megawaty. *Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi*

Kerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar.

Makassar:

STIM Nitro

Moetheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali

Pers

Nurohman, Dede. 2011. *Memahami Dasar-dasar Ekonomi Islam*. Yogyakarta:

Teras

Purba, Hotlan. 2018. *Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas*

Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir.

Tapanuli: Universitas Sisingamangaraja XII

Rahmasari, Lisda. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi*

dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. Semarang: Universitas AKI

Ramadhan, Bagus Mohammad. 2015. *JESTT: Etos Kerja Islami Pada Kinerja*

Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun. Surabaya:
Universitas
Airlangga

Ramadhany, Marina et al. *Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap*

Semangat Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan. Malang:
Universitas
Brawijaya

Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. *Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”*,
Surabaya:

Public Health Movement Indonesia

Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja

Grafindo

Sardar, Ziauddin. 2016. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan: Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah*.

Surabaya: Universitas Airlangga

Setiobudi, Eko. 2017. *Journal of Applied Business and Economic: Analisis Sistem*

Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana,
(Bekasi:

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana

Shihab, Quraisy. 2003. *Wawasan al-Qur'an: Tafsir Maudlui atas Berbagai*

Persoalan Umat. Jakarta: Mizan

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: Bumi

Aksara

Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya*

Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia

Sodiq, Amirus. 2015. *Equilibrium: Konsep Kesejahteraan Dalam Islam*,
(Kudus:

STAIN Kudus

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 57

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Pasal 36-42

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 5

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

Undang-Undang Perseroan Terbatas No. 40 Tahun 2007

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Pasal 1

Wulandari, Putri Retno. *Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap*

Semangat Kerja Karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik. Jawa Timur:

Universitas Muhammadiyah Gresik

Zulfah, *Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Era*

Globalisasi

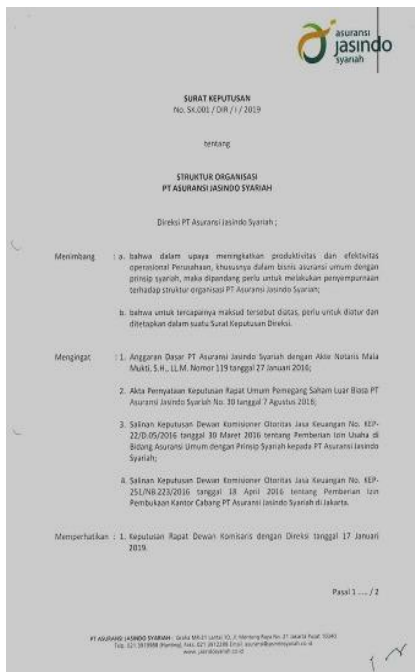
Lampiran

Pedoman Wawancara

1. Apa saja kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan ?
2. Bagaimana pelaksanaan/sistem pemberian kesejahteraan kepada karyawan ?
3. Apakah karyawan kontrak/outsourcing juga diberikan kesejahteraan oleh perusahaan? Apakah ada perbedaan pemberian kesejahteraan antara karyawan kontrak/outsourcing dengan karyawan tetap ?
4. Bagaimana penerapan sistem *training* atau *upgrading* untuk karyawan ?
5. Adakah target yang harus dicapai bagi setiap karyawan pada setiap periodiknya ? Apakah anda merasa terbebani dengan target tersebut ?
6. Apakah karyawan telah merasa layak dan adil terhadap kompensasi yang diberikan dari perusahaan ? diluar pemberian kesejahteraan ?
7. Apakah pelayanan yang diberikan perusahaan telah membantu dalam pemenuhan kebutuhan karyawan dan keluarga sehingga memberikan ketenangan pada karyawan dalam bekerja ?
8. Bagaimana perasaan anda dengan adanya program kesejahteraan ?

Lampiran II

Dokumentasi





Kartu Kesehatan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang



SURAT PENGANTAR POLIS DAN KUITANSI

Surat No. : 00037/427/X/2017

Kepada Yth.
PT BANK PANIN DUBAI SYARIAH Tbk
GED. PANIN LT. 2, JL. PANDANARAN NO. 6 - 8
SEMARANG
Dengan hormat,
Bersama ini disampaikan Polis / Lampiran dan Kuitansi Asli di bawah ini :

NO	TERTANGGUNG	NO POLIS	NO REGISTER	NOMOR KUITANSI	TGL. JATUH TEMPO	MATA UANG	JUMLAH DIBAYAR
1.	PT BANK PANIN DUBAI SYARIAH Tbk QO CV. MITRA ADI BUSANA	4272812401770748000	170027882	1468/F/2017	29/09/2017	RP.	1.232.452,750
2.	PT BANK PANIN DUBAI SYARIAH Tbk QO CV. MITRA ADI BUSANA	4272812401770749000	170027901	1468/F/2017	29/09/2017	RP.	5.029.304,00
TOTAL						RP.	6.261.756,750

- Kami mengucapkan terima kasih telah memilih Asuransi Jasindo untuk memberikan proteksi asuransi atas kepentingan Saudara melalui kuitansi ini. Selanjutnya kami harap Saudara memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
- Syarat-syarat dan kondisi polis serta apabila ada hal-hal yang belum jelas atau tidak sesuai dengan yang telah disepakati sebelumnya. Saudara dapat meminta penjelasan secara tertulis selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak polis diterima, kecuali untuk polis premi yang harus dibayarkan tunai/tunai pada saat polis diserahkan.
 - Apabila tidak ada pertanyaan atau permintaan penyesuaian selama jangka waktu tersebut diatas, maka kami menganggap Saudara telah memahami dan setuju atas syarat-syarat dan kondisi polis ini.
 - Kuitansi Asli ini adalah untuk membantu memudahkan proses administrasi pembayaran premi oleh Saudara, dan baru dianggap sebagai bukti pembayaran premi apabila setiap premi terhitung sudah dibayar lunas dan secara nyata telah kami terima seluruhnya.
 - Surat Pengantar Polis dan Kuitansi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari polis.
 - Pembayaran Premi dapat dilakukan dengan cara transfer ke rekening Asuransi Jasindo pada BANK PANIN DUBAI SYARIAH CAB. AM SANGAJI - PASIF No. Rek. 1019002110.
 - Pembayaran Premi dapat dilakukan juga melalui internet banking, ATM, Mandiri Cash Management, dan teller Bank Mandiri dengan mengikuti brosur yang sudah kami sertakan.
 - Pembayaran Premi asuransi harus dilakukan tepat waktu agar perlindungan asuransi tetap berlaku.
 - Sebagai tanda terima harap asli Surat ini dikembalikan setelah dicapitandatangani.
- Demikian kiranya agar dimaklumi, terima kasih.

Penerima

[Signature]
20/10/17

JAKARTA, 20 Oktober 2017
PT. Asuransi Jasa Indonesia
Kantor Cabang KP-TAKAFU
SEMARANG

[Signature]
At (at)

Dhayu Wijanarko
Kepala Kantor Pemasaran

Bukti Serah Terima Polis dengan Pihak Asuransi Jasa Indonesia Syariah
Semarang

**PERJANJIAN
KEAGENAN ASURANSI UMUM DENGAN PRINSIP SYARIAH
ANTARA
PT ASURANSI JASINDO SYARIAH
DENGAN
IMAM YULIANTO**

NOMOR : 018/AJS-PKS /AE/IX/2016

Pada hari ini Kamis tanggal satu bulan September tahun dua ribu enam belas (01-09-2016) bertempat di Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini :

- I. **PT ASURANSI JASINDO SYARIAH**, suatu Perseroan Terbatas yang didirikan dan tunduk pada Hukum Negara Republik Indonesia yang berkedudukan di Kota Administrasi Jakarta Pusat dan berkantor di Graha MR-21 Lantai 10 Jalan Menteng Raya No. 21 Jakarta Pusat 10340, yang didirikan dengan Akta Pendirian Nomor 119 tanggal 27 Januari 2016 yang dibuat oleh Mala Mukti, S.H., LL.M, SH, Notaris di DKI Jakarta, dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0007845.AH.01.01.Tahun 2016 tanggal 11 Februari 2016, dalam hal ini diwakili oleh **CHANDRA FAIZ REZA** selaku Kepala Divisi Pemasaran berdasarkan Surat Kuasa Nomor SKU.013/AJS/DIR/IX/2016 tanggal 01 September 2016 oleh karenanya berhak bertindak untuk dan atas nama PT ASURANSI JASINDO SYARIAH untuk selanjutnya disebut **PERUSAHAAN**.
- II. **IMAM YULIANTO**, berdomisili KP Ngabean RT 01/04 Gunung Pati Semarang, pemegang Kartu Tanda Penduduk No. 3374121707840003 dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama diri sendiri, yang untuk selanjutnya dalam Perjanjian ini disebut **ACCOUNT EXECUTIVE**.

PERUSAHAAN dan **ACCOUNT EXECUTIVE** secara bersama-sama disebut **PARA PIHAK** dan secara sendiri-sendiri disebut **PIHAK**

PARA PIHAK sebelumnya menerangkan sebagai berikut :

1. **PERUSAHAAN** adalah suatu perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang usaha asuransi umum dengan prinsip syariah dan dalam upaya untuk mengembangkan usahanya bermaksud untuk menjalin kerjasama dengan dengan **ACCOUNT EXECUTIVE** sebagaimana dimaksud

Surat Peranjian Karyawan Kontrak dengan Pihak Perusahaan



Prosesi Wawancara dengan Bapak Imam Yulianto



Foto bersama dengan beberapa karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang

Foto dengan Bapak Dhayu Wijanarko
Harir



Foto dengan Bapak Muhammad



SURAT BALASAN PENELITIAN



SURAT KETERANGAN

No. 00125 / AJS / XII / 2019

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dhayu Wijanarko
Jabatan : Kepala Kantor Penjualan Asuransi Jasindo Syariah
Alamat Kantor : Jl. Sultan Agung No. 110, Semarang
Dengan ini menerangkan bahwa :
Nama : Dewi Ratna Ningrum
Tempat Tanggal lahir : Jakarta, 26 Agustus 1996
NIM : 1505026030
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : UIN Walisongo Semarang

Adalah benar-benar telah melakukan penelitian dalam rangka pembuatan skripsi dengan judul “ Kesejahteraan Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Syariah Semarang (Analisis dalam Perspektif Ekonomi Islam) “ sejak tanggal 25 November 2019 dan telah mendiskusikan materi dan hasil penelitian dengan kami.

Demikian surat ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Semarang, 10 Desember 2019

Hormat kami,

Dhayu Wijanarko

Kepala Kantor Pemasaran

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Dewi Ratna Ningrum
NIM : 1505026030
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tgl Lahir : Jakarta, 26 Agustus 1996
Alamat : Jl. Kalibaru Barat VII Rt.11/05 No. 29
Kel. Kalibaru Kec. Cilincing Jakarta
Utara
Agama : Islam

Jenjang pendidikan:

1. SDN Kalibaru 01 Jakarta Tahun Lulus 2009
2. MTs. N 05 Jakarta Tahun Lulus 2012
3. MAN Babakan Ciwaringin Cirebon Tahun Lulus 2015

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 17 Desember 2019

Penulis,

Dewi Ratna Ningrum

NIM : 1505026030